



Boletín Oficial de la Provincia de Málaga

Número 220 Lunes, 18 de noviembre de 2019. Este número consta de suplemento Página 1

S U M A R I O

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Convenio Colectivo de Telecommunications and Fiber Optics Solutions, Sociedad Limitada. . . 1

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

Notificación de resolución sobre recurso de suplicación 2343/18 25

Notificación de resolución, recurso de suplicación 323/19 27

JUZGADOS DE LO SOCIAL

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE MÁLAGA

Notificación de resolución, procedimiento 560/18. 29

Notificación de resolución, ejecución 152/19. 30

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 12 DE MÁLAGA

Notificación de resolución, ejecución 82/19 31

ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE

Aprobación inicial/definitiva del presupuesto general para el año 2020 33

AYUNTAMIENTO DE BENADALID

Delegación de competencias del Pleno en la Alcaldía 34

AYUNTAMIENTO DE BENALMÁDENA

Anulación de la convocatoria de Asesor Jurídico de fecha 10 de enero de 2011 35

AYUNTAMIENTO DE CAMPILLOS

Aprobación definitiva del expediente de modificación de créditos del presupuesto del ejercicio 2019. 37





ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Telecommunications and Fiber Optics Solutions, Sociedad Limitada.

Expediente: 29/01/0124/2019.

Fecha: 17 de octubre de 2019.

Código convenio colectivo: 29104202012019.

Visto el texto del convenio colectivo firmado por acuerdo de fecha 10 de mayo de 2019, de la empresa Telecommunications and Fiber Optics Solutions, Sociedad Limitada, y número de expediente en REGCON 29/01/0124/2019, con código de convenio colectivo 29104202012019; vista la documentación remitida el 25 de septiembre de 2019, previo requerimiento de subsanación de esta Delegación Territorial. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 143, de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, acuerda:

1.º Ordenar la inscripción del convenio colectivo indicado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 21 de octubre de 2019.

La Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, María del Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TELECOMMUNICATIONS AND FIBER OPTICS SOLUTIONS, SOCIEDAD LIMITADA PARA LOS AÑOS 2019 AL 2023

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional*

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación a todos los centros y lugares de trabajo de la empresa en la provincia de Málaga. Será aplicable a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en el ámbito del convenio, incluido su ámbito territorial y funcional, cualquiera que sea la modalidad de trabajo. El presente convenio regula las condiciones laborales entre Telecommunications and Fiber Optics Solutions, Sociedad Limitada y los trabajadores que presten servicios en esta empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente convenio colectivo afecta y obliga a la totalidad del personal contratado en Telecommunications and Fiber Optics Solutions, Sociedad Limitada, con las excepciones 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor en el momento de su firma, y su duración será de cuatro años en todos sus términos, desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 30 de septiembre de 2023.

El convenio se prorrogará tácitamente en todo sus términos y contenidos por periodos de un año a partir de la finalización de su vigencia, mientras no haya sido firmado un nuevo convenio como consecuencia de no haberse llegado a un nuevo acuerdo de consenso, o no mediase expresa denuncia.

Con una antelación de tres meses al fin de la vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar la finalización del convenio, a cuyo efecto se dirigirá por escrito a la otra parte.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas. En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, esta se aplicará sobre el orden normativo básico (E. T.) y con exclusión absoluta de los contenidos del presente convenio.

Artículo 5. *Garantías condiciones más beneficiosas y comisión paritaria*

La empresa respetará aquellas condiciones económicas, laborales y/o sociales más beneficiosas que se hubieran pactado a nivel individual o colectivo o hubieran sido unilateralmente concedidas por el empresario anteriormente a la firma del convenio, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y/o compensación regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio, que se constituirá en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del mismo. El domicilio de la comisión será el mismo que el domicilio social de la empresa.

La comisión mixta está integrada por la representación legal de los trabajadores firmante del presente convenio colectivo, y el representante legal de la empresa, quienes elegirán un secretario de entre la plantilla de trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá, a instancia de parte, previa convocatoria de cualquier de los componentes, mediante comunicación escrita, y su funcionamiento se realizara en la forma que la misma acuerde.

La comisión paritaria tendrán las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio colectivo.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo entre partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitar en la aplicación del presente convenio colectivo.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean

de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Sin perjuicio de la forma de funcionamiento que se acuerde, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la comisión paritaria adoptaran la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se estimen necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente (entendiéndose en este caso plenamente cumplido el trámite previo y preceptivo regulado en este artículo).

Artículo 6. *Organización y dirección*

La organización del trabajo, su programación, clasificación, distribución entre las áreas de la empresa y las condiciones generales de prestación del trabajo, son facultades de la dirección de la empresa. Dichas facultades tendrán en su caso las limitaciones impuestas por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del/de la trabajador/a.

Artículo 7. *Principio de igualdad*

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología o afiliación sindical.

CAPÍTULO II

Ingresos, contratación, plantillas y ceses

Artículo 8. *Normas de aplicación general*

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales sobre empleo. La empresa se compromete a la utilización de las distintas modalidades de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados a tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la ley y contratos por obra o servicio determinado, quedando comprendidos en esta modalidad, los trabajos de zona, mantenimiento, instalación, etc..., amparados en los contratos celebrados por la empresa con la administración, compañías eléctricas, telefónicas u otras empresas.

Los contratos temporales por obra o servicio determinado no podrán superar los 4 años de duración según el 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Periodo de prueba*

Para los contratos indefinidos o eventuales podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un periodo de prueba de un tercio de su duración.

La duración del periodo de prueba pactado quedará interrumpida por las situaciones de excedencia y suspensión de trabajo acogidas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores que pudiera afectar a la persona durante el mismo. El cómputo de dicho periodo se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas, sin perjuicio de poder ejercitar ese derecho ambas partes durante la situación de suspensión aludida.

Artículo 10. *Contratos formativos*

1. Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

2. La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. La duración de los contratos en prácticas y para la formación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a treinta y seis meses. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por periodos no inferiores a seis meses.

4. El periodo de prueba para los contratos regulados en el presente artículo será de seis meses como máximo.

Artículo 11. *Contratos a tiempo parciales*

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. El orden de la llamada de los trabajadores fijos-discontinuos atenderá a sus méritos y capacidad demostrados en cada llamada a través de las pruebas de carácter objetivo establecidas al efecto en cada empresa.

3. La interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se realizará mediante un calendario al efecto en cómputo semanal previa información a la representación de los trabajadores.

4. A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, las empresas informaran a sus trabajadores sobre la existencia de ocupaciones vacantes, de acuerdo con los sistemas de comunicación interna establecidos en cada una de ellas. Los criterios determinantes de este tipo de movilidad serán el merito y la capacidad para el desempeño de la ocupación.

5. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si esta tuviera que realizarse en horas de trabajo, la empresa a su elección podrá:

- a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el periodo de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del periodo formativo.
- b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogándose a la ley vigente.

6. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

- 6.1. Existencia de ocupación a tiempo parcial.
- 6.2. Capacidad y preparación adecuada.
- 6.3. Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el/la trabajador/a.
- 6.4. La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

7. Horas complementarias

- 7.1. Numero: No podrá exceder del 20 % de las horas ordinarias objeto del contrato.
- 7.2. Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente.
Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.
- 7.3. Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores.

8. Se establecerá la preferencia de acceso a las personas trabajadoras a tiempo parcial a puestos a tiempo completo y el deber de la empresa de información de las vacantes a tiempo completo.

Artículo 12. *Causas y efectos de la extinción del contrato*

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, este deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, excepto para periodos de prueba.

La retirada del permiso de conducir cuya devolución quede sujeta a la realización de un nuevo examen, se entiende como una recuperación condicionada a plazo y acaecimiento inciertos. En este caso se entiende posible el despido objetivo por ineptitud sobrevenida del trabajador.

El incumplimiento del termino de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación. Asimismo el incumplimiento del preaviso estipulado en el artículo 49.c) del E. T. por parte de la empresa, dará derecho al trabajador a ser abonado de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían en un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Artículo 13. *Finiquitos*

Toda comunicación de cese o de preaviso de cese deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito.

Una vez firmado por el trabajador, este recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores o, en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Artículo 14. *Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La incapacidad temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de ocho semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, de conformidad con el artículo 48.4 E.T. Así también, de conformidad con el artículo 48.4 E.T., en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

4. Las medidas previstas sobre suspensión del contrato, cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, también serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

5. En el supuesto de incapacidad temporal por accidente de trabajo la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, el importe necesario hasta completar el 100 % de la base reguladora del trabajador afectado durante el primer mes de la baja, y se percibirá solo y exclusivamente cuando la baja médica que lo origine se prolongue por más de cuatro días laborales, en cuyo caso se percibirá desde el primer día de la baja, debiendo justificar en estos casos el/la trabajador/a la circunstancia causante y el diagnóstico emitido para la baja médica correspondiente.

6. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio vienen obligados a poner en conocimiento de la empresa dicha circunstancia cumpliendo el plazo de preaviso 15 días naturales. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una reducción equivalente a los días de retraso en la comunicación, pudiendo llevarse a cabo esta reducción de los devengos que correspondan por partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

7. Cuando se originen detenciones o prisiones preventivas por delitos comunes, se considerarán como suspensión temporal de la relación laboral, hasta que el organismo competente dicte sentencia o se verifique el sobreseimiento del expediente.

En el caso de que la sentencia sea absolutoria, el trabajador se incorporará a su puesto de trabajo en el plazo no superior a diez días laborables.

Igualmente no será motivo de despido la falta de trabajo por detención del trabajador cuando dicha detención sea motivada por conflictos laborales o político-sociales ajenos a la empresa y que no tengan repercusión en la misma, entendiéndose que dicho tiempo de detención o prisión se considerará como suspensión temporal de la relación laboral, siendo la readmisión ajena a la sentencia que, en su día, dictasen los organismos competentes, o al sobreseimiento del expediente, siempre que el trabajador se reintegre a su puesto de trabajo en el plazo de diez días laborales desde su puesta en libertad.

Esta condición solo tendrá efectividad en los supuestos de detenciones o prisiones preventivas por dos veces, y en los de condena privativa de libertad por una sola vez.

8. Cuando el trabajador sea privado del permiso de conducir, durante un plazo concreto, con una recuperación automática en base a un plazo cierto se realizará la suspensión del contrato

de trabajo. Este supuesto será solo válido cuando el permiso de conducir sea necesario para el desempeño de su puesto de trabajo.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar y al finalizar dicho periodo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la empresa, llevará aquejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso en los contratos de duración inferior a un año la empresa no estará obligada a preaviso alguno ni a indemnizar por este concepto.

Artículo 15. *Permisos retribuidos*

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) Por matrimonio del/de la trabajador/a, 15 días naturales.
- 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) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.
- d) Por traslado del domicilio habitual, un día, más el tiempo necesario de desplazamiento. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días, más el tiempo necesario de desplazamiento.
- e) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- f) Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- g) 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.
- h) Los trabajadores víctimas de violencia doméstica, para la asistencia a tratamientos médicos y comparecencias judiciales, se reconoce permiso retribuido del tiempo necesario para normalizar su situación.
- i) En los supuestos a), b), c) serán también válidos para parejas de hecho debidamente acreditadas.

Artículo 16. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.
2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
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, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
4. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 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. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.

5. 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

6. Se prohíbe al trabajador que solicite la excedencia, trabajar en otra empresa del mismo sector o de la competencia, pactándose la no concurrencia o competencia desleal durante dicho periodo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional/grupos profesionales*

Clasificación profesional: Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, serán clasificados en atención a la ocupación en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de las categorías profesionales previstas en este convenio.

GRUPO PROFESIONAL I

CRITERIOS GENERALES: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

FORMACIÓN: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

GRUPO PROFESIONAL II

CRITERIOS GENERALES: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

FORMACIÓN: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

GRUPO PROFESIONAL III

CRITERIOS GENERALES: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

FORMACIÓN: Titulación formación profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.

GRUPO PROFESIONAL IV

CRITERIOS GENERALES: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención.

Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

FORMACIÓN: Titulación formación profesional de grado medio/educación secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 18. Estructura salarial

1. La estructura salarial formada por conceptos retributivos de carácter fijo vendrá determinada por el concepto de salario base. El salario base correspondiente a cada grupo profesional será el que figura en el artículo 20.

2. El salario podrá ser abonado en doce o más pagas al año, mediante los recibos de salario y sus pagos se realizarán preferentemente mediante transferencias bancarias como máximo el día 10 del cada mes.

3. Son complementos salariales las cantidades que se adicionan al salario base de convenio por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del personal y su adscripción a una categoría profesional.

Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- PERSONALES: En la medida en que derivan de las condiciones personales de cada persona. Mejoras consolidadas, mejoras voluntarias, etc...
- COMPENSACIÓN PERSONAL DE ACTIVIDAD (FUNCIONAL O CIRCUNSTANCIAL): Consistente en las cantidades que perciba la persona debido a la realización del trabajo en algún momento o lugar determinado y de acuerdo con su contrato de trabajo: Prima de producción, mejora por desplazamiento a otra delegación, etc... Dado su carácter, no será consolidable y solo se percibirá cuando efectivamente se preste el trabajo en la modalidad o se den las circunstancias por las que se retribuye.

4. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Las retribuciones anuales establecidas en el presente convenio se abonarán a razón de doce pagas mensuales y dos pagas extraordinarias, que se distribuirán prorrateándose entre las mencionadas doce pagas mensuales. las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de salario base.

5. ANTICIPOS: El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a percibir los días 15 de cada mes, en sus respectivos centros de trabajo, hasta el 50 % de la retribución devengada, acordada previamente, en concepto de anticipo.

6. BONUS MALUS. Se establece un bonus malus que se retribuirá según la siguiente tabla económica:

	BONUS MALUS
HASTA 3 DÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN	250,00 EUROS/AÑO
HASTA 4 DÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN	200,00 EUROS/AÑO
HASTA 5 DÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN	150,00 EUROS/AÑO
HASTA 6 DÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN	100,00 EUROS/AÑO
HASTA 7 DÍAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD COMÚN	50,00 EUROS/AÑO
A PARTIR DEL 8.º DÍA, SE PIERDE	

Este bonus malus se hará efectivo en una sola paga en el mes de enero posterior al año de referencia.

Para poder cobrar este bonus malus el trabajador dentro del año natural debe haber trabajado un mínimo de 10 meses en la empresa.

7. Condiciones especiales para el personal exclusivo del cliente subcontratado de operadoras de telecomunicaciones (Movistar- Masmóvil- Orange- Jazztel-Vodafone, O₂, etc...).

PRODUCTIVIDAD

Se establece una prima de productividad para el personal que trabaje exclusivamente en las tareas enmarcadas dentro de la actividad de I + M de clientes según lo siguiente:

La prima de productividad se calculará sobre el precionario técnico facilitado por nuestro cliente (empresa subcontratada de la operadora principal). Este precionario será facilitado por nuestro cliente. Para el cálculo de la prima se tendrán en cuenta las penalizaciones del precionario.

Cálculo de la prima de producción:

- *PERSONAL EN CALLE*

i) Se establece el límite mínimo de producción en 170 euros/día/técnico, según precionario definido anteriormente. El exceso de producción será según la siguiente fórmula:

$$\begin{aligned} \text{Exceso de producción} &= \text{Producción obtenida} - (\text{Producción mínima diaria} * \text{Días laborales para el cálculo}) \\ \text{Días laborables para el cálculo} &= \text{Días laborables} - \text{Días vacaciones} \end{aligned}$$

Se establece el 40 % de este valor para el técnico y el 60 % para la empresa.

ii) La prima de producción correspondiente al sábado, domingo o festivo trabajado se fijará en el 50 % de lo producido, sin compensar el día, sin embargo, tiene la posibilidad de acordar con la empresa un día libre a cambio de 170 euros de producción realizada.

iii) La producción continuada de un trabajador inferior a los límites establecidos (170 euros/día), que sean por causas imputables al mismo se considerará baja productividad.

iv) Se establecen guardias de sábados, domingos y festivos en tareas de mantenimiento con los siguientes horarios e importes:

GUARDIA	HORARIO	IMPORTE
FIN DE SEMANA (SÁBADO + DOMINGO)	08:00-16:00	85 €
FESTIVOS	08:00-16:00	55 €
LOS DÍAS 25 DE DICIEMBRE, 1 DE ENERO Y 6 DE ENERO	08:00-16:00	100 €

El personal que entre en el cuadrante de guardias tendrá que producir el mínimo establecido (170 euros/día).

v) Se establece una prima de calidad basado en los siguientes parámetros:

CONCEPTO	OBJETIVO
AVERÍAS DE INFANCIA	< 3 %
RECLAMACIONES POR MALA INSTALACIÓN	0
RECLAMACIONES POR INCUMPLIMIENTO DE CITA	0
RECLAMACIONES POR DESPERFECTOS	0
NOTA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE	>= 9
AVERÍAS NO REPARADAS O REPETIDAS	< 6 %
AVERÍAS CON MÁS 1 REPETICIÓN EN 30 DÍAS	< 2 %
AVERÍAS CON MÁS DE 2 REPETICIONES EN 30 DÍAS	0 %

Dicho bonus puede bonificar la producción desde un -8 % hasta un +8 %.

Para el cálculo de la prima de calidad se tomará como referencia el porcentaje mensual anterior obtenido por cada técnico.

• *PERSONAL DE GESTIÓN*

i) Se establecen guardias de sábados, domingos y festivos para el personal de gestión de I + M:

GUARDIA	HORARIO	IMPORTE
FIN DE SEMANA (SÁBADO + DOMINGO)	08:00-16:00	85 €
FESTIVOS	08:00-16:00	55 €
LOS DÍAS 25 DE DICIEMBRE, 1 DE ENERO Y 6 DE ENERO	08:00-16:00	100 €

ii) Se establece un bonus de gestión aplicando un incentivo de hasta un 10 % sobre el exceso de producción total mensual, atendiendo a la siguiente formula:

$$P_b = \text{Número de técnicos con media hora } \geq 170 \text{ €}$$

$$V_b = 10/\text{número de técnicos}$$

$$\% \text{ Bonus}_{\text{Oficina}} = P_b * V_b$$

Se realizará el cómputo de técnicos con aquellos que hayan trabajado el mes completo.

iii) Los coordinadores están obligados a distribuir las órdenes de trabajo entre todos los técnicos para conseguir que todos alcancen la media de producción mínima establecida de 170 euros/día/técnico.

8. El personal que para cumplir una misión determinada y puntual tuviera que desplazarse a otra localidad, fuera de la provincia en la que esté destinado, cobrará una dieta con arreglo a los siguientes criterios:

- Pernoctando fuera de su domicilio: 22,00 euros.
- Pernoctando en su domicilio (media dieta): 9,00 euros.

En caso de pernoctar fuera de su domicilio los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa.

La media dieta se abonará en los supuestos de desplazamientos superiores a 50 km, contados desde el centro de origen al centro de trabajo de destino, y para el caso de los operarios sin centro determinado, por ser trabajadores itinerantes se contará desde el domicilio del trabajador.

Cuando el trabajador, de acuerdo con la empresa, haga prestación de su vehículo a esta, las condiciones económicas u otras serán fijadas de mutuo acuerdo entre ambos.

Artículo 19. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un periodo de consultas.

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.

La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo 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 periodo 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 esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 E. T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, 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 periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 E.T.

Cuando el periodo 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 periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

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.

Artículo 20. *Salario mínimo garantizado*

Quedan establecidas las tablas de salarios base anuales y mensuales por grupos profesionales para 2019 en las siguientes cantidades:

Tabla salarial

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	P. P. EXTRAS	TOTAL MES
GRUPO I	1.214,29 €	202,38 €	1.416,67 €
GRUPO II	1.071,43 €	178,57 €	1.250,00 €
GRUPO III	971,43 €	161,90 €	1.133,33 €
GRUPO IV	900,00 €	150,00 €	1.050,00 €

Artículo 21. Revisión salarial

Con efectos del 1 de enero se revisarán los salarios mínimos garantizados incrementándose estos en el porcentaje del IPC previsto para el año por el Gobierno. En el caso de que el IPC previsto para el año que corresponda sufra incrementos o disminuciones en su valor real, la revisión del año siguiente tendrá automáticamente en cuenta la desviación del año anterior.

CAPÍTULO V**Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones****Artículo 22. Jornada y horario de trabajo****A. DURACIÓN**

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el periodo de vigencia del convenio será la siguiente: 1.800 horas anuales.

B. DISTRIBUCIÓN

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los periodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año y respetando los descansos legales. La jornada se desarrollará de lunes a sábados. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando por necesidades del servicio sea necesario prestar la actividad en festivos o domingos, la redistribución de la jornada se realizará a lo largo de toda la semana, respetando siempre la jornada máxima anual establecida en este convenio colectivo.

El trabajo en domingo o festivo se compensará como se establece en las distintas primas de producción la distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

De conformidad con el artículo 34.3, párrafo 2.º, del E. T. en función de las necesidades de la organización del trabajo se podrá realizar:

- Una jornada de hasta 12 horas diarias, asegurando la alternancia de la plantilla del centro.
- Acumular las horas en determinados periodos del año, tanto para el personal a tiempo total como parcial.
- Respetando siempre los descansos legalmente establecidos.
- En cómputo anual no se superará la jornada máxima establecida en este artículo.

Por causas organizativas, podrán producirse cambios en la distribución de la jornada de los que se deberá informar a los representantes de los trabajadores, respetando siempre los límites establecidos legalmente. Las horas que deben realizarse para sustituir las ausencias imprevistas del personal no requerirán preaviso, y las restantes no planificadas se deberán comunicar por la dirección al momento de conocerse la causa que las origina.

La compensación de las horas trabajadas y no planificadas, se efectuará preferentemente con tiempo de descanso equivalente concretándolo de mutuo acuerdo con la dirección.

La verificación y control de la jornada se efectuará, con carácter individual, de forma que no existan desfases de horas para compensar ni devolver, acumuladas por más de 2 meses, realizándose preferentemente en jornadas completas de descanso.

No obstante lo anterior, en los dos meses siguientes a la finalización del año natural, se verificará la jornada con carácter individual, compensándose en tal periodo los desfases que, en su caso se produzcan en el año natural anterior.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37.1 del E. T., y en base a lo previsto en el artículo 6 del R. D. 1561/1995, el descanso semanal podrá acumularse en periodos de hasta dos semanas, y el medio día de descanso en periodos de hasta cuatro semanas, disfrutándose preferentemente de un día una semana y dos a la siguiente, pudiendo en todo caso, disfrutarse el medio día, separado del día completo, en cualquier día de la semana.

Vísperas de fiestas: Las vísperas de las fiestas de la Natividad del Señor, Año Nuevo y Reyes se trabajará solo media jornada.

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado.

La empresa indicará el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado.

La distribución de la jornada de trabajo se realizará por la Dirección de la empresa de manera que la plantilla, con carácter general, conozca como mínimo con 10 días de antelación, la fijación del horario del mes siguiente completo.

El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por periodos de hasta catorce días.

Artículo 23. *Horas extraordinarias*

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que presta la empresa.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación de las horas extraordinarias se hará mediante tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. *Vacaciones*

1. El personal disfrutará, por año natural, de un periodo de vacaciones retribuido de 30 días naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de semanas trabajadas, respectivamente. A efectos de cálculo del periodo de vacaciones, cuando el número de días de vacaciones devengados arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0,50.

2. Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el 1 de junio al 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio y de común acuerdo con la dirección de la empresa.

Al menos un periodo de 15 días deberá estar a la libre elección del trabajador, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

3. En caso de discrepancias entre los trabajadores por el disfrute de sus vacaciones en el mismo periodo, será la empresa la que determine el disfrute de cada trabajador, atendiendo a las necesidades de servicio.

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

5. Cuando el periodo 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 periodo 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. En el supuesto de que el periodo 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 hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

7. Las vacaciones se disfrutarán obligatoriamente dentro de cada año natural no siendo susceptibles de acumulación ni de compensación económica.

CAPÍTULO VI

Objetivos de la formación

Artículo 25. *Objetivos de la formación*

1. Constituye objetivo primordial promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal en la empresa.
2. La formación profesional en la empresa se orientara hacia los siguientes objetivos:
 - a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
 - b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 26. *Salud laboral. Principios generales*

1. La empresa y los trabajadores afectados por el ámbito de este convenio vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa.
2. A los efectos de lo antedicho, se entenderá como normativa específica la del sector de la actividad la empresa.
3. En cumplimiento de ello, se promoverá en la empresa la creación de la figura del delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud. De la misma forma, se realizará, como acción continuada, la evaluación de riesgos y el plan de prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

Artículo 27. *Servicios de prevención*

1. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el empresario designará a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. Las actividades preventivas para cuya realización no resulte suficiente la designación de uno o varios trabajadores deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, no será obligatoria la designación de trabajadores cuando el empresario haya recurrido a un servicio de prevención propio, haya recurrido a un servicio de prevención ajeno, o haya asumido personalmente la actividad preventiva de acuerdo con lo señalado en el artículo 11, esto es, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurren que se trate de empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo, que las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el artículo 17, que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI, del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La vigilancia de la salud de los trabajadores, así como aquellas otras actividades preventivas no asumidas.

Personalmente por el empresario, deberán cubrirse mediante el recurso a alguna de las restantes modalidades de organización preventiva prevista en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de Prevención, el Servicio de Prevención de la empresa dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 28. *Vigilancia de la salud en función de los riesgos*

En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario. Solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores 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 los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

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

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 29. *Evaluación de riesgos*

A los efectos de realizar las preceptivas evaluaciones de riesgos y los consiguientes planes de prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas evaluaciones:

- a) Factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales.
- b) Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios.
- c) Factores ergonómicos, como por ejemplo en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos UE conllevan fatiga, etc.
- d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).

Artículo 30. *Formación e información en la prevención de riesgos*

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

- a) Formación a los delegados de prevención. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los delegados de prevención, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los Servicios de Prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculten como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.
- b) Formación a los trabajadores. Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores en el momento de su contratación, las empresas habrán de velar por una adecuada formación de cada trabajador, complementando necesariamente

aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el Plan de Emergencia y Evacuación en cada caso.

- c) Información a trabajadores y delegados de prevención. Tal y como indica la normativa, todos los trabajadores habrán de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes evaluaciones de riesgos. Asimismo, los delegados de prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 31. *Ropa y equipos de protección individual. Criterios generales*

La empresa dotará a todo el personal que realice trabajos de instalación, mantenimiento, y almacén, fijo y/o eventual, sin distinción de edad ni sexo, de una prenda de trabajo cada seis meses, adecuada a las misiones que tengan asignadas, así como los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Esta dotación de prendas de trabajo y equipos de protección individual serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas. No obstante, en los trabajos especiales que así lo requieran, como los que llevan consigo un desgaste extraordinario de las prendas de trabajo, la empresa aportará cuantas prendas de trabajo sean necesarias. la renovación de los uniformes u otras prendas de trabajo, se realizará con la periodicidad suficiente en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener.

Será obligación del personal cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Artículo 32. *Seguro de convenio*

Todos los trabajadores acogidos a este convenio, disfrutarán de una póliza de cobertura por accidentes de trabajo, fijada en la cuantía de veinticinco mil euros (28.000 euros) en caso de muerte por accidente, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez e incapacidad permanente total.

CAPÍTULO VIII

Acoso

Artículo 33. *Prevención del acoso moral y sexual*

1. El denominado acoso moral y psicológico (mobbing) es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.

2. Además la Dirección de la compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos. Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.

CAPÍTULO IX

Medio ambiente

Artículo 34. *Principios generales*

La empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

- a) Conseguir un nivel óptimo del medio ambiente.
- b) Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.
- c) Cumplir la legislación medioambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.
- d) Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.
- e) Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Artículo 35. *Derecho a la información*

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, regula, entre otras cuestiones el derecho a la información.

Por tanto, se garantiza:

- a) Derecho de las secciones sindicales y/o representación de los trabajadores a la información relativa al comportamiento ambiental de la empresa.
- b) Información a las secciones sindicales y/o representación de los trabajadores cuando la empresa adopte la decisión de invertir o modificar los procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de cualquier tipo de residuos.
- c) Realización y difusión a los trabajadores del “Manual de buenas prácticas ambientales”.

Artículo 36. *Derecho a la formación*

Se garantiza igualmente el derecho a la formación a través de:

- a) Derecho a la formación de los trabajadores en materia de medio ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas específicos de carácter técnico y normativo (necesidades de formación derivadas de lavandas que la normativa medioambiental plantea).
- b) Inclusión de la formación en materia de medio ambiente en los planes formativos de la empresa. La formación se realizará en la misma empresa y dentro del horario de trabajo.
- c) La empresa tendrá en consideración la formación en medio ambiente para la promoción profesional de los trabajadores en las mismas condiciones que cualquier otro tipo de formación.
- d) Formación e incentivación a los trabajadores para que puedan desarrollar buenas prácticas medioambientales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Principios de ordenación*

1) Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2) Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

3) Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4) La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

5) Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

- a) Las faltas leves prescriben a los diez días.
- b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.
- c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 38. *Graduación de las faltas*

1. SE CONSIDERAN COMO FALTAS LEVES

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.
- b) La inasistencia injustificada de un día durante el periodo de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las empresas.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- i) No cursar en tiempo oportuno los partes de alta y baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- k) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma un perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

2. SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS GRAVES

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de las empresas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.
- f) La falta de comunicación a las empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a las empresas.



- g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las empresas para los que no estuviere autorizado o para cuyos usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
 - h) La embriaguez habitual en el trabajo, o consumo de drogas o estupefacientes en tiempo y lugar de trabajo o fuera del mismo, siempre que este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
 - i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de las empresas. Así como cualquier comportamiento que pueda afectar a la imagen de la empresa y a la de nuestros clientes.
 - j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
 - k) La disminución del rendimiento laboral normal en el trabajo de manera no repetida.
 - l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
 - m) Dedicarse a juegos o distracciones durante la jornada laboral.
 - n) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.
 - ñ) En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.
3. SE CONSIDERARÁN COMO FALTAS MUY GRAVES
- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
 - c) El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de las empresas, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas o clientes. La competencia desleal, así como hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, sin expresa autorización de la empresa. Aceptar recompensas o favores de cualquier índole.
 - d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.
 - e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuta negativamente en el trabajo.
 - g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.
 - h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado e incumplimientos en la calidad exigida en los trabajos.
 - i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto, consideración a los/as coordinadores/as o a sus familiares, a los/as compañeros/as, subordinados/as, así como el menoscabo de la imagen de la empresa o de la de nuestros clientes a través de cualquier medio.
 - l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
 - m) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.

- n) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, y/o de sus clientes. Así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.
 - ñ) El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la empresa, sea cual fuere el importe.
 - o) No atender a los clientes con la corrección y diligencias debidas, o faltando notoriamente al respeto o consideración.
 - p) Manipular los datos de la producción o tareas realizadas. Así como de cualquier recuento de equipos o materiales.
 - q) Acoso laboral, sexual o por razones de sexo, así como las denuncias falsas de acoso, una vez concluido el pertinente protocolo.
 - r) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
 - s) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
4. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas, son las siguientes:
- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 39. *Garantías de los representantes*

Los delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa de aplicación.

Artículo 40. *Sigilo profesional*

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. *Delegados sindicales*

Las centrales sindicales más representativas en el ámbito estatal en la empresa podrán designar delegados estatales sindicales, en los términos expuestos en la Ley 11/85, LOLS.

Artículo 42. *Locales sindicales*

Se dotará a los sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito estatal en la empresa, de un local para el correcto desempeño de las tareas que le son propias. Todo ello dentro del contexto de lo enunciado en el artículo 8 de la Ley 11/85, Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Dentro de sus posibilidades, la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.



Artículo 43. Descuento de cuotas sindicales

Previa solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado al mismo, las empresas descontarán la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

Artículo 44. Legislación aplicable

1. DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, sobre salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo que viniera aplicándose a los/as trabajadores/as afectados por el mismo, en el momento en que se incorporen a este.

Málaga, 25 de septiembre de 2019.

7603/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: PC.

Recurso: Recursos de suplicación 2343/2018.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número seis de Málaga.

Procedimiento origen: Procedimiento ordinario 508/2017.

Recurrente: Don Eduardo Postigo García.

Representante: Doña Josefa María Murillo Hernández.

Recurrido: Instituto Nacional de la Seguridad Social, Luminosos Osorio, SC, Mutua Fremap y Tesorería General de la Seguridad Social.

Representante: Don Antonio César Ojalvo Ramírez S. J. De la Seguridad Social de Málaga.

Edicto

Doña María del Carmen Ortega Ugena, Letrada de la Administración de Justicia de Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,

Certifica: En el recursos de suplicación 2343/2018 se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

Sentencia número 1023/2019.

Ilustrísimo señor don Francisco Javier Vela Torres, Presidente.

Ilustrísimos señores don Ramón Gómez Ruiz y don Raúl Páez Escámez.

En la ciudad de Málaga, a 5 de junio de 2019.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, compuesta por los ilustrísimos señores citados al margen y en nombre del Rey, ha dictado la siguiente:

Sentencia. En el recursos de suplicación interpuesto por don Eduardo Postigo García contra la sentencia dictada por Juzgado de lo Social número seis de Málaga, ha sido ponente el ilustrísimo señor don Ramón Gómez Ruiz.

Antecedentes de hecho

Primero. Que según consta en autos se presentó demanda por don Eduardo Postigo García, sobre procedimiento ordinario, siendo demandados Instituto Nacional de la Seguridad Social, Luminosos Osorio, SC, Mutua Fremap y Tesorería General de la Seguridad Social, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 20 de junio de 2018 en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por don Eduardo Postigo García contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número seis de Málaga de fecha 20 de junio de 2018, recaída en los autos del mismo formados para conocer de demanda formulada por don Eduardo Postigo García contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Luminosos Osorio, SC, Mutua Fremap y Tesorería General de la Seguridad Social, sobre incapacidad, y, en su consecuencia, debemos confirmar y confirmamos la resolución recurrida, sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes y al Ministerio Fiscal advirtiéndoles que contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala IV del Tribunal



Supremo, el que deberá prepararse en el plazo de los diez días siguientes a la notificación de este fallo.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que conste y sirva de notificación a la demandada Luminosos Osorio, SC, cuyo actual paradero es desconocido, expido la presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, advirtiendo a dicha parte que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial por el medio establecido al efecto, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o de decreto cuando pongan fin al proceso o resuelva un incidente o cuando se trate de emplazamiento.

Dado en Málaga, a 1 de octubre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia de la Sala, María del Carmen Ortega Ugena.

7679/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
Sala de lo Social. Málaga

Negociado: UT.

Recurso: Recursos de suplicación 323/2019.

Juzgado origen: Juzgado de lo Social número tres de Málaga.

Procedimiento origen: Seguridad Social en materia prestacional 909/2017.

Recurrente: Don Carlos Grande Díaz.

Representante: Don Diego Jiménez Bonilla.

Recurridos: Benalcasa 2000, Sociedad Anónima; Mutua Asepeyo; Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Representantes: Don Manuel Vaz Benítez y S. J. de la Seguridad Social de Málaga.

Edicto

Doña María del Carmen Ortega Ugena, Letrada de la Administración de Justicia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía,

Certifica: En el recurso de suplicación 323/2019, se ha dictado resolución cuyo encabezamiento y fallo son del siguiente tenor literal:

En la ciudad de Málaga, a 17 de julio de 2019.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Málaga, compuesta por los magistrados arriba relacionados, en nombre del Rey y en virtud de las atribuciones jurisdiccionales conferidas, emanadas del Pueblo Español, dicta esta sentencia en el recurso de suplicación referido, interpuesto contra la del Juzgado de lo Social número tres de Málaga, de 20 de diciembre de 2018, en el que ha intervenido, como parte recurrente, don Carlos Grande Díaz, representado y dirigido técnicamente por el letrado don Diego Jiménez Bonilla; y como partes recurridas, Asepeyo, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 151, por el graduado social don Manuel Vaz Benítez, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y Benalcasa, Sociedad Anónima.

Ha sido ponente don Ernesto Utrera Martín.

Fallo

I. Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por don Carlos Grande Díaz, y se confirma la sentencia del Juzgado de lo Social número tres de Málaga, de 20 de diciembre de 2018.

II. Esta resolución no es firme, y contra la misma cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que se preparará dentro de los diez días siguientes a la notificación de esta sentencia, mediante escrito firmado por letrado y dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia.

Si la parte recurrente hubiera sido condenada en la sentencia, tuviere el propósito de recurrir, deberá consignar la cantidad objeto de la condena, bien mediante ingreso en la cuenta abierta por esta Sala en el Banco Santander con el número 2928 0000 66 032319; bien, mediante transferencia a la cuenta número ES5500493569920005001274 (en el caso de ingresos por trans-



ferencia en formato electrónico); o a la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274 (para ingresos por transferencia en formato papel). En tales casos, habrá de hacer constar, en el campo reservado al beneficiario, el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Málaga; y en el campo reservado al concepto, el número de cuenta 2928 0000 66 032319. También podrá constituir aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento, con entidad de crédito respecto de aquella condena.

Asimismo, habrá de consignar como depósito seiscientos euros (600,00 euros).

El cumplimiento de los anteriores requisitos de consignación, aseguramiento y constitución de depósito habrá de justificarse en el momento de la preparación del recurso.

Si la condena consistiere en constituir el capital coste de una pensión de Seguridad Social o del importe de la prestación, el ingreso de este habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por esta su importe, lo que se le comunicará por este Tribunal.

En el caso de que la parte recurrente fuese entidad gestora y hubiese sido condenada al abono de prestaciones que no sean de pago único o respecto a periodos ya agotados, deberá presentar certificación acreditativa de que comienza el abono de tal prestación y de que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso, hasta el límite de su responsabilidad.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las entidades públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen por razón de su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Y para que conste y sirva de notificación a la demandada Benalcasa 2000, Sociedad Anónima, cuyo actual paradero es desconocido, expido la presente para su publicación el *Boletín Oficial de la Provincia*, advirtiendo a dicha parte que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución o de la cédula en la oficina judicial por el medio establecido al efecto, salvo el supuesto de la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o de decreto cuando pongan fin al proceso o resuelva un incidente o cuando se trate de emplazamiento.

Dado en Málaga, a 22 de julio de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia de la Sala, María del Carmen Ortega Ugena.

7757/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 1 DE MÁLAGA

Procedimiento: Procedimiento ordinario 560/2018.
Negociado: DD.
De don Federico Anguita Erena.
Abogado: Don José Alejandro Garrido Castro.
Contra I Andalucía Dental Proyecto Odontológico, SLU.

Edicto

Doña Magdalena Montserrat Quesada Enciso, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de Málaga,

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 560/2018 a instancia de la parte actora, don Federico Anguita Erena, contra I Andalucía Dental Proyecto Odontológico, SLU, sobre procedimiento ordinario, se ha dictado resolución, de fecha 21 de octubre de 2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

«Que debemos estimar la demanda interpuesta por don Federico Anguita Erena contra “I Andalucía Dental Proyecto Odontológico, SLU” y condenar a esta al pago de 1.850,01 euros; condenando al Fogasa a estar y pasar por esta condena».

Y para que sirva de notificación a la demandada, I Andalucía Dental Proyecto Odontológico, SLU, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Málaga, a 24 de octubre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, Magdalena Montserrat Quesada Enciso.

7664/2019



ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 1 DE MÁLAGA

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 152/2019.
Negociado: FF.
De Delia Marina Merino Maite.
Contra Expansiona 2014, Sociedad Limitada.

Edicto

Doña Magdalena Montserrat Quesada Enciso, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número uno de Málaga,

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 152/2019, a instancia de la parte actora, Delia Marina Merino Maite, contra Expansiona 2014, Sociedad Limitada, sobre ejecución de títulos judiciales, se ha dictado auto de ejecución de fecha 21 de octubre de 2019 cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva

Su señoría dispuso: Se acuerda despachar ejecución a favor de Delia Marina Merino Maite contra Expansiona 2014, Sociedad Limitada, por importe de 13.630,46 euros en concepto de principal, más 1.363,04 euros en concepto de presupuesto para intereses y costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación.

Así, por este auto, lo acuerdo, mando y firma el ilustrísimo señor don Antonio Pablo Hidalgo Arroquia, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número uno de Málaga. Doy fe.

El Magistrado-Juez.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación a la demandada Expansiona 2014, Sociedad Limitada, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia o se trate de emplazamientos.

En Málaga, a 23 de octubre de 2019.

La Letrada de la Administración de Justicia, Magdalena Montserrat Quesada Enciso.

7688/2019

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL
NÚM. 12 DE MÁLAGA

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 82/2019.

Negociado: bf.

De Juan Carlos Martín Calvo.

Abogado: Jesús Manuel Escaño Rabaneda.

Contra High Construc. Alandalus, Sociedad Limitada.

Edicto

Don César Carlos García Arnaiz, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número doce de Málaga,

Hace saber: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 82/2019, a instancia de la parte actora, Juan Carlos Martín Calvo, contra High Construc. Alandalus, Sociedad Limitada, sobre ejecución de títulos judiciales, se ha dictado resolución de fecha 14 de octubre de 2019, cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Auto. En Málaga, a 14 de octubre de 2019.

Dada cuenta, y

Hechos

Primero. En los autos número 750/18, seguidos a instancia de Juan Carlos Martín Calvo contra High Construc. Alandalus, Sociedad Limitada, se dictó sentencia el 23 de abril de 2019, por la que se calificaba improcedente el despido del que había sido objeto dicho trabajador, y se condenaba a la empresa a que, a su opción, extinguiese el contrato con abono de la indemnización correspondiente, o que le readmitiese, con abono de los salarios de tramitación, en ambos casos.

Segundo. Notificada la sentencia a la condenada, esta no ejercitó expresamente la opción concedida, y sin que haya sido readmitido el trabajador.

Tercero. Solicitada la ejecución de la sentencia, e incoado a tal efecto el expediente número 82/2019, se convocó a las partes a una comparecencia, que se celebró definitivamente el 14 de octubre de 2019, a las 11:00 horas, en la que el ejecutante se ratificó en su escrito, y la ejecutada no compareció, por lo que quedaron las actuaciones pendientes de resolver en dicho acto.

Parte dispositiva

Se declara extinguida la relación laboral existente entre Juan Carlos Martín Calvo y High Construc. Alandalus, Sociedad Limitada, con efectos desde el 14 de octubre de 2019.

Se condena a dicha empresa a que abone al ejecutante 3.713,16 euros en concepto de indemnización por tal extinción; y 38.144,28 euros en concepto de salarios de trámite, más las cantidades reclamadas en sentencia por importe de 1.339,42 de retribuciones salariales impagadas y 133,94 euros de intereses moratorios, por lo que la cantidad total por la que se despacha la presente ejecución es de 43.330,80 en concepto de principal más el 10 % presupuestado provisionalmente para intereses legales y costas del procedimiento.



Procédase a través del PNJ a la averiguación de bienes susceptibles de embargo propiedad de la ejecutada, y con su resultado se acordará.

Modo de impugnación: Conforme a lo establecido en la LRJS.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma la ilustrísima señora doña Concepción Isabel Núñez Martínez, Magistrada-Jueza del Juzgado de lo Social número doce de Málaga. Doy fe.

La Magistrada-Jueza. El Letrado de la Administración de Justicia.

Diligencia. Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe.

Y para que sirva de notificación a la demandada High Construc. Alandalus, Sociedad Limitada, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia o se trate de emplazamientos.

En Málaga, a 15 de octubre de 2019.

El Letrado de la Administración de Justicia, César Carlos García Arnaiz.

7615/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

ALHAURÍN DE LA TORRE

Aprobación inicial del presupuesto de 2020

Aprobado inicialmente por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 15 de noviembre de 2019, el presupuesto general para el año 2020, conjuntamente con sus bases de ejecución, la plantilla de personal y el resto de documentación y anexos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público por plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. En caso de no presentarse reclamaciones el presupuesto se considerará definitivamente aprobado.

Por ser este un acto de trámite no cabe recurso alguno contra el mismo, sin perjuicio de formular las alegaciones que se estimen pertinentes para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

En Alhaurín de la Torre, a 15 de noviembre de 2019.

El Alcalde-Presidente, firmado: Joaquín Villanova Rueda.

8047/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

BENADALID

Anuncio

En aplicación de los artículos 22.4 y 23.1.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, así como de los artículos 51 y 114 a 118 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Pleno del Ayuntamiento de Benadalid, en sesión ordinaria de fecha 18 de octubre de 2019, adoptó los siguientes acuerdos:

UNO. Proceder a delegar en la Alcaldía, junto con cualquier competencia plenaria que tenga el carácter de delegable, las siguientes competencias atribuidas al Pleno Municipal y que tienen dicho carácter de delegables, a tenor de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 7/85, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

Adquisición de bienes, transacciones sobre los mismos, enajenación de dichos bienes siempre que no excedan del 10% de los recursos ordinarios del presupuesto, aprobación y rectificación del inventario municipal, expedientes de investigación de bienes, deslinde de bienes y recuperación de oficio de bienes, desahucio administrativo de bienes, expedientes de contrataciones y concesiones de competencia plenaria, aprobación de proyectos de obras y servicios, memorias de obras incluidas las del programa POFEA, aprobación de los pliegos de condiciones generales y particulares a los que deben sujetarse los contratos, concertación de convenios con administraciones públicas, particulares o asociaciones, en especial programa de concertación de la Diputación Provincial de Málaga, solicitud de subvenciones a organismos públicos, fijación de las fiestas locales del municipio, concertación de operaciones de crédito de competencia plenaria, el ejercicio de acciones judiciales y administrativas y la defensa de la Corporación en materia plenaria, expedientes de expropiación, aprobación de tarifas de servicio de naturaleza no tributaria, compromisos de aportación municipal en actuaciones financiadas por otras administraciones, tramitación de planes provinciales de obras y servicios, plan operativo local, plan especial de medio ambiente, planes instalaciones deportivas, plan especial de inversiones, resolución de reparos con arreglo a la legislación en materia de haciendas locales, gestión del programa de rehabilitación autonómica, aprobación de relación de ficheros que contengan datos de carácter personal a efectos de lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, sobre Protección de Datos de Carácter Personal y su legislación de desarrollo, así como cualquier otra atribución del Pleno Municipal que tenga dicho carácter de delegable.

DOS. Acordar que, en caso de que sea necesario adoptar un acuerdo sobre alguna de la competencia que se delega en la Alcaldía y dicha decisión coincida con la celebración de un Pleno o se estime conveniente su decisión por el Pleno Municipal, se entenderá que el Pleno avoca la competencia para conocer dicho asunto concreto, previa decisión de la Alcaldía de la inclusión del mismo en el orden del día de dicho Pleno.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Benadalid, a 25 de octubre de 2019.
El Alcalde-Presidente, Antonio Vera Vázquez.

7726/2019



ADMINISTRACIÓN LOCAL

BENALMÁDENA

Resolución número 2019/003842.

Visto el *BOPMA* número 23, de 3 de febrero de 2011 y el *BOJA* número 26, de 7 de febrero de 2011, en los que se publican íntegramente las bases reguladoras, entre otras plazas, la de Asesor/a Jurídico/a.

Visto el edicto de 27 de octubre de 2011 por el que se publican la relación de aspirantes admitidos y excluidos provisionalmente, para la provisión en régimen de funcionario de carrera, por el sistema de acceso de turno libre, de 1 plaza de Asesor Jurídico.

Vista la sentencia 261/12 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número tres de Málaga, de 10 de abril de 2012, en procedimiento especial para la Protección de Derechos Fundamentales número 153/0211 y auto aclaratorio de 13 de abril de 2012.

Vista la sentencia número 1420/2013 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 14 de mayo de 2013.

Visto el acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 27 de octubre de 2016 de modificación de la plantilla y del C. P. T. para la plaza de Asesor Jurídico, que cambia su denominación a Asesor Jurídico CIM-Bienestar Social (*Boletín Oficial de la Provincia Málaga* número 22 de 2 de febrero de 2017).

Visto el informe de la Sección de Personal de 23 de noviembre de 2017 relativo a “Anulación convocatoria Asesor Jurídico CIM de 10 de enero de 2011”.

Vista la fiscalización limitada previa de conformidad de la Intervención Municipal de fecha 11 de octubre de 2017 relativo al “Informe de fiscalización limitada previa de la anulación de la convocatoria de Asesor CIM de 10 de enero de 2011 (expediente 170941).”

Resuelvo

Primero. Anular la convocatoria de Asesor Jurídico CIM de 10 de enero de 2011 en base a la Sentencia 261/12 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número tres de Málaga de 10 de abril de 2012 en procedimiento especial para la Protección de Derechos Fundamentales número 153/2011, al auto aclaratorio del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número tres de 13 de abril de 2012 y al acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Benalmádena de fecha 27 de octubre de 2016, por la que se modifica la denominación de la plaza de “Asesor Jurídico” a “Asesor Jurídico CIM-Bienestar Social”, escala Administración Especial, subescala Técnico superior, Grupo A1.

Segundo. Publicar la presente resolución de anulación de la Convocatoria en el *BOPMA*, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web municipal www.benalmadena.es a los efectos oportunos.

Tercero. Reconocer el derecho a reintegro a los aspirantes que lo soliciten la cantidad de 21 euros correspondientes al importe establecido para participar en la convocatoria como tasa de derechos de examen. La solicitud de devolución de ingresos debe ir acompañada del documento acreditativo del número de cuenta bancaria del aspirante.

Cuarto. Dar traslado de la presente resolución a la Intervención y a la Tesorería Municipal a efectos del efectivo reintegro a los interesados de la tasa de derechos de examen abonada.



Lo manda y firma el Concejal Delegado de Personal, Deportes, Medio Ambiente y Parques y Jardines, Vías y Obras, don Joaquín José Villazón Aramendi, en la fecha y lugar indicados, de los que doy fe.

Benalmádena, 18 de octubre de 2019.

El Secretario, José Antonio Ríos Sanagustín.

El Concejal Delegado de Personal, Deportes, Medio Ambiente y Parques y Jardines, Vías y Obras, Joaquín José Villazón Aramendi.

7702/2019

ADMINISTRACIÓN LOCAL

CAMPILLOS

Anuncio

A efectos de lo dispuesto en el artículo 169, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el apartado primero del artículo 177 de la mencionada disposición, y del artículo 20.3 en relación con el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, se hace público para general conocimiento, que esta Corporación en sesión plenaria celebrada el día 26 de septiembre de 2019, adopto el acuerdo inicial que ha resuelto definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el siguiente expediente de modificación de créditos que afecta al presupuesto de esta Corporación correspondiente al ejercicio 2019.

Crédito extraordinario/suplemento de créditos cuyo resumen por capítulos es el siguiente:

DESCRIPCIÓN	IMPORTE DE LA MODIFICACIÓN €
CAPÍTULO 2.º: BIENES CORRIENTE. Y SERVICIOS	92.000,00
TOTAL	92.000,00

El total anterior queda financiado mediante ingresos adicionales del siguiente capítulo del presupuesto de ingresos.

DESCRIPCIÓN	IMPORTE DE LA MODIFICACIÓN €
CAPÍTULO 3.º: TASAS Y OTROS INGRESOS	92.000,00
TOTAL	92.000,00

Cuantía total del expediente en ingresos y gastos = 92.000,00 euros.

Este acuerdo podrá ser impugnando ante la jurisdicción contencioso-administrativa con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Real Decreto 2/2004, Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, en la forma y plazos que establece dicha jurisdicción.

En Campillos, a 25 de octubre de 2019.

El Alcalde-Presidente, firmado: Francisco Guerrero Cuadrado.

7768/2019