

## Sumario

---

### III. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

#### Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Sevilla

Información pública petición de modificación de características y novación de concesión de aprovechamiento de aguas públicas, en el término municipal de Puente Genil (Córdoba). Exp. M-6547/2019-ing

p. 8667

### IV. JUNTA DE ANDALUCIA

#### Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba (2023-2025)"

p. 8667

Acuerdo por el que se registra y publica el "VIII Convenio Colectivo que ha de regir las relaciones entre la Empresa Provincial de Informática SA (EPRINSA), y sus trabajadores durante los años 2023 a 2026"

p. 8710

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### Ayuntamiento de Almedinilla

Aprobación inicial expediente de Modificación de Créditos Extraordinarios nº TC02/2023 (Gex 1847/2023) del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería para gastos generales

p. 8733

#### Ayuntamiento de Cabra

Aprobación provisional expedientes de Modificación de Ordenanzas Fiscales para el ejercicio 2024

p. 8733

Corrección de error en el anuncio nº 4270 del Ilmo. Ayuntamiento de Cabra publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, número 195, de 13 de octubre de 2023, relativo a la Ordenanza Municipal Reguladora del Albergue Municipal

p. 8733

#### Ayuntamiento de La Carlota

---

Aprobación definitiva expediente de Modificación del Anexo de Inversiones del Presupuesto en vigor nº 11196/2023

p. 8733

Aprobación definitiva expediente de Modificación de Créditos nº 11198/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito

p. 8734

Aprobación definitiva expediente de Modificación de Créditos nº 11379/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Transferencia de Créditos, entre aplicaciones de diferente área de gasto

p. 8734

### **Ayuntamiento de Córdoba**

Extracto de la Convocatoria 724021 de Subvenciones 2023 para Actividades de Dinamización a desarrollar en el Casco Histórico

p. 8734

### **Ayuntamiento de Fuente Obejuna**

Resolución por la que se publica la designación del Tribunal y fecha baremación de las solicitudes de contratación del proceso de estabilización correspondiente a la plaza de Responsable Jefe/a de Urbanismo

p. 8735

### **Ayuntamiento de Iznájar**

Aprobación definitiva modificación del Plan Estratégico de Subvenciones para el ejercicio 2023

p. 8735

### **Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba**

Aprobación inicial expediente de Suplemento de Crédito 2/SC/10/2023, financiado mediante bajas de crédito de otras aplicaciones

p. 8735

### **Ayuntamiento de Montemayor**

Extracto de la Convocatoria 723966 de Ayudas en apoyo al empresariado local, trabajadores/as autónomas, comunidades de bienes, sociedades civiles, o de otra índole jurídica sin personalidad

p. 8736

### **Ayuntamiento de Palenciana**

Aprobación definitiva expediente de Modificación de Créditos nº 7/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería

p. 8736

### **Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo**

Aprobación definitiva de modificación de la Ordenanza nº 35 "Reguladora de la Tasa por Derechos de Examen"

p. 8737

### **Ayuntamiento de Pedroche**

Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Alcaldía, por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la Convocatoria para la selección de personal funcionario para cubrir una plaza de Administrativo, mediante promoción in-

terna y por concurso-oposición

p. 8738

### **Ayuntamiento de Posadas**

Aprobación inicial de Modificación Puntual del PGOU de Posadas, de carácter no estructural

p. 8738

### **Ayuntamiento de Priego de Córdoba**

Resolución por la que se delega en el Concejal don Antonio Navas Aranda la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil, a celebrar el día 21 de octubre de 2023

p. 8738

Aprobación inicial expediente de Modificaciones Presupuestarias nº 28/2023, por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito, que afecta al Presupuesto para el ejercicio 2023

p. 8738

### **Ayuntamiento de Rute**

Información pública Cuenta General del ejercicio 2022

p. 8739

### **Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba**

Acuerdo de 20 de octubre de 2023, de la Junta de Gobierno Local, por el que se aprueba la modificación del artículo 3 del Precio Público para la entrada a espectáculos culturales y espacios culturales municipales

p. 8739

### **Ayuntamiento de El Viso**

Información pública Plan de despliegue de Red de Telecomunicaciones "Troncal" de Fibra Óptica en esta localidad

p. 8740

## **VIII. OTRAS ENTIDADES**

### **Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC)**

Acuerdo nº 40/2023 del Consejo Rector, de 27 de octubre de 2023, por el que se publica la tramitación de urgencia de las Convocatorias de Incentivos y Subvenciones del IMDEEC 2023

p. 8740

### **Promociones Industriales del Valle Alto del Guadiato SL. Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba)**

Listados definitivos de admitidos y excluidos en el proceso de selección para cubrir 1 plaza Maestro/a Director/a de Guardería Municipal y 2 plazas Técnicos/as en Educación Infantil de esta Empresa Pública, y designación Tribunal Calificador, OEP Extraordinaria 2022

p. 8740

Baremación Provisional para cubrir 1 plaza de Maestro/a Director/a de Guardería Municipal y 2 plazas de Técnicos/as en Educación Infantil de esta Empresa Pública

p. 8741

## **IX. ANUNCIOS DE PARTICULARES**

### **Comunidad de Regantes en Formación "Miragenil". Puente Genil (Córdoba)**

Convocatoria Junta General Extraordinaria a celebrar el día 14 de  
noviembre de 2023

---

p. 8741

**ADMINISTRACIÓN GENERAL  
DEL ESTADO**

**Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico**  
**Confederación Hidrográfica del Guadalquivir**  
**Sevilla**

Núm. 3.996/2023

**MODIFICACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE CONCESIÓN  
DE AGUAS PÚBLICAS**  
**ANUNCIO – INFORMACIÓN PÚBLICA**

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de modificación de características y novación de una concesión de aprovechamiento de aguas públicas:

Nº EXPEDIENTE: M-6547/2019-ing.

PETICIONARIOS: Francisco Velasco Carrillo - Manuel Velasco Carrillo - María de los Ángeles Ortiz Jiménez.

USO:

Agropecuario – Regadíos Leñosos Olivar 14,35 ha.

VOLUMEN ANUAL (m³/año): 21525.

CAUDAL CONCESIONAL (L/s): 2,15.

CAPTACIÓN:

1. Sondeo (Puente Genil - La Rambla - Montilla) en Puente Genil (Córdoba) UTM X-346654 Y- 4143558.

OBJETO DE LA MODIFICACIÓN:

Se trata de un aprovechamiento que dispone de una concesión con expediente origen 03/2101 para riego de 7 ha de huerta y una capación subterránea. La solicitud de modificación de características de la concesión consiste en un cambio de cultivo y sistema de riego a olivar por goteo y, con el volumen ahorrado, aumento de superficie hasta las 14,35, con un volumen máximo de 21.525 m³/año, además de la novación de la concesión.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 142.2, 144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico (RD 849/1986), a fin de que, en el plazo de UN MES contado a partir de la publicación de este anuncio en el BOP, los que se consideren perjudicados puedan examinar el expediente y documentos técnicos.

La documentación técnica del expediente se halla de manifiesto en las Oficinas de este Organismo, sitas en la Plaza de España, Sector II (41071 Sevilla) o bien en su Sede Electrónica:

<https://www.chguadalquivir.es/informacion-publica#Concesiones>.

Para acceder a ella deberá solicitarlo expresamente a través registro del organismo o mediante correo electrónico a la dirección:

servicio.concesiones@chguadalquivir.es.

Dentro del mismo plazo podrán presentar reclamaciones, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, 11 de septiembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Jefa de Servicio, Laura León Galindo.

**JUNTA DE ANDALUCIA**

**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo**  
**Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 4.554/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0150/2023

Código de Convenio: 14000145011982

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba (2023-2025), aprobado el día 9 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

**ACUERDA**

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

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

Córdoba, 16 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 2023-2025****CAPÍTULO 1º****Normas generales****Artículo 1. Ámbito**

1. Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica y a sus trabajadores/as, sin más excepciones que las que se expresan a continuación:

a) Las empresas encuadradas en la actividad mencionada que tengan concertado Convenio Colectivo con sus trabajadores/as, en tanto que el mismo esté vigente.

b) Las empresas del Sector que en el futuro y dentro del período de vigencia de este Convenio, concierten Convenio Colectivo

con sus trabajadores/as.

2. **Ámbito funcional.** El ámbito funcional del presente convenio coincidirá con el que establezca el convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal que en cada momento esté vigente, incluyendo las empresas multiservicios.

3. **Ámbito territorial.** El presente Convenio es de ámbito provincial y comprenderá a todas las empresas que tengan centros de trabajo, establecidos o que se establezcan en Córdoba y provincia o desarrollen su actividad en el indicado ámbito, aunque las centrales o domicilios sociales de dichas empresas radiquen en otra provincia.

#### Artículo 2. Vigencia

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

Se prorrogará por la tática si no se denuncia su vigencia con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes contratantes a través de sus órganos respectivos.

b) Una vez denunciado, el convenio mantendrá su vigencia hasta tanto se firme un nuevo convenio colectivo.

Una vez transcurrido un año sin que se haya alcanzado un acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo, todas las partes se comprometen a acudir a una mediación obligatoria en el SERCLA, sin perjuicio del desarrollo y solución final de la citada mediación, en defecto de pacto, cuando hubiese transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

#### Artículo 3. Cláusula de Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que, en cómputo anual, excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose las mismas con carácter personal.

#### Artículo 4. Absorción y compensación

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio.

No obstante lo anterior, no se podrán absorber ni compensar los complementos salariales que provengan de acuerdos internos de carácter colectivo, pactados por escrito, así como los derivados de empresas subrogadas.

Las diferencias de interpretación que puedan producirse en la aplicación de los párrafos anteriores y antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometidas por las empresas y trabajadores/as afectados a la comisión paritaria del presente convenio quien, oídas las partes, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la presentación del tema por los interesados.

#### Artículo 5. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad. Así como el Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento.

#### Artículo 6. Validez

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

En los supuestos del número 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo que, en cada caso, resuelva la autoridad competente.

### CAPÍTULO 2º

#### Régimen de trabajo

#### Artículo 7. Jornada de trabajo

1. La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1.758 horas efectivas de trabajo. En el mes de noviembre de cada año las empresas harán un cómputo de las horas trabajadas en el año, si existiese exceso sobre la jornada pactada se compensará con descanso antes de finalizar el año. Debiendo el trabajador, en su caso, solicitar los anteriores descansos con 48 horas de antelación.

2. La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año. El ajuste del exceso de jornada de cada año, contendrá como mínimo un día en la Feria de cada localidad y un día de asuntos propios. En su caso los días restantes se acordarán por la citada Comisión.

El citado ajuste se realizará en el mes de diciembre del año anterior, mandándose a publicar al BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Éste que será determinado por la Comisión Paritaria para cada año de vigencia del convenio, podrá por acuerdo entre empresa y trabajador acumularse para su disfrute al período de vacaciones.

3. Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 15 minutos diarios) u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las licencias retribuidas y la enfermedad o accidente.

En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo fijo o habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo, igual consideración tendrán aquellos desplazamientos que se produzcan desde el domicilio del trabajador a un lugar de trabajo distinto al centro de trabajo fijo o habitual, siempre que el desplazamiento se realizase junto con los materiales y herramientas necesarias para desarrollar su trabajo.

4. Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán inhábiles, así como un día de feria. En el caso de que el día de feria coincida con el periodo de vacaciones del trabajador, se disfrutará el día anterior o posterior a este periodo. Asimismo, cuando coincidiera el día de la feria principal con un festivo, el disfrute se realizará en un día hábil anterior o posterior. En cualquier caso, el día de permiso de feria podrá ser cualquiera de los días feriados.

5. Durante los días de Feria o Fiestas de cada localidad, se trabajará obligatoriamente en régimen de jornada continuada, debiéndose terminar la misma a las 13 horas, respetándose en todo caso el horario habitual de entrada en las empresas y dentro del cómputo anual, a excepción de un día que se considerará inhábil.

6. Conscientes de las circunstancias climatológicas del período estival, ambas partes acuerdan recomendar a las empresas que, según sus necesidades y de acuerdo con sus trabajadores/as, arbitren las medidas oportunas para que puedan realizar jornada continuada durante el período de 15 de junio a 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. En cualquier caso, las empresas cumplirán el RD 486/1997, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En cualquier caso, salvo las empresas que tengan establecida jornada continuada a las que se les respetará su horario habitual y aquellas otras cuyos trabajos estén supeditados o relacionados con la época estival, deberán planificar la realización de los mismos en jornada de mañana, en Córdoba y provincia y durante los meses de julio y agosto, no se podrán realizar trabajos a la intemperie a partir de las 15 horas y todo ello siempre salvo las circunstancias de necesidad productiva o fuerza mayor, respetando el horario habitual de entrada y salida de la empresa y adoptando

todas las medidas necesarias en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En aquellos casos en que excepcionalmente se autoriza el trabajo a partir de la hora señalada, se preservará la salud y seguridad de los trabajadores adoptando las medidas preventivas necesarias. En todo caso, en los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

7. En el primer trimestre de cada año se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario; debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

8. Se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 160 horas de la jornada de trabajo, pudiendo como máximo ampliar la jornada de trabajo diario hasta 10 horas. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas, al terminar el año en que se hayan producido salvo aquellas horas realizadas o reducidas en el último trimestre del año que se podrán compensar durante los seis primeros meses del año siguiente.

#### Artículo 8. Horas extraordinarias

Las partes firmantes del presente Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y los de carácter estructural derivados de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Serán horas extraordinarias por fuerza mayor aquellas realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, el incumplimiento de este artículo se considerará falta grave a efecto de lo dispuesto en el artículo 95 del Estatuto.

El valor de la hora extraordinaria tanto las realizadas en días laborales como en festivos es el fijado en la tabla de retribución anexa.

En las empresas que realicen jornada de lunes a viernes, los sábados serán considerados festivos a todos los efectos.

En aquellas empresas que se trabaje en concepto de horas extraordinarias nocturnas, se incrementará un 28% su valor respecto a lo establecido en las tablas (festivo y laborable).

#### Artículo 9. Vacaciones

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio

disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales (a efectos del cómputo de vacaciones los sábados se consideran festivos), de los cuales 15 serán consecutivos y se disfrutarán obligatoriamente entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos incluidos. Los 7 días restantes se disfrutarán de forma consecutiva, previa petición de los trabajadores/as con un mes de antelación, durante cualquier período, que no podrá coincidir con el comienzo ni la terminación del disfrute de los 15 días. Sin perjuicio para los trabajadores/as de aquellas empresas que las vengán disfrutando de otra forma. En relación a éstas se tendrá en consideración lo reseñado en el Párr. 3º del apartado 2º del artículo 7º del presente convenio.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores previamente a su disfrute.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, o con estos en su defecto. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos salariales incluido el complemento de vacaciones que figura en la tabla salarial anexa, en los tres últimos meses trabajados inmediatamente anteriores a las vacaciones.

A efectos de derecho de las mismas serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

#### Artículo 10. 5 de enero

Todas las empresas del Sector y durante la jornada del 5 de enero realizarán la misma en régimen de trabajo continuado y procurarán que los trabajadores/as puedan disponer de tiempo libre a partir de las 13 horas, respetando el horario de entrada habitual.

#### Artículo 11. Licencias retribuidas

El trabajador/a integrado en el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

b) 3 días laborales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

c) 2 días laborales en caso de fallecimiento de hermanos políticos. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

d) 5 días laborales en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de hijos, padres, padres políticos, hijos políticos, abuelos, cónyuge, nietos, hermanos y hermanos políticos. Estos días podrán disfrutarse de forma alternativa siempre que el enfermo permanezca ingresado. Se incluye en este apartado el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) 1 día laborable en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

f) 1 día laborable por traslado de domicilio habitual.

g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) 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, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas al año.

j) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

k) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves discapacidades físicas y/o psíquicas a los facultativos médicos correspondientes, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el volante facultativo, justificando la referida consulta médica. Se entenderá por graves discapacidades físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de discapacidades.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto (sobre el apartado b y c), el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días más.

En el resto de los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios a efectos de este artículo, siempre que estén debidamente registradas con carácter previo al hecho causante.

Todas las licencias retribuidas se considerarán como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el cómputo anual de la jornada de trabajo.

Artículo 12. Asuntos propios

Todos los trabajadores tendrán derecho a 1 día de asuntos propios previa petición por escrito con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificar el mismo.

Este día no se podrá disfrutar unido al periodo vacacional o a un día festivo, salvo acuerdo entre las partes y siempre condicionado a las circunstancias de producción u organización del trabajo.

Artículo 13. Licencias no retribuidas

En caso de fallecimiento de padre/madre, cónyuge o hijos/as que residan en el país de origen, se podrán ausentar 7 días adicionales de permiso no retribuido los trabajadores extranjeros, que acrediten tanto el hecho causante, como que se va a efectuar de forma efectiva el desplazamiento al país de origen, mediante la presentación de documentos oficiales y billetes del traslado.

### CAPÍTULO 3º

#### Régimen económico

Artículo 14. Conceptos retributivos

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos:

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.

2. Complementarias:

a) Por cantidad y calidad de trabajo, en su caso.

b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, parcialidad y servicios permanentes.

3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.

4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.

5. Complementos personales si procediesen.

6. Plus de Festivos singulares.

Artículo 15. Salario Convenio

Se considera Salario Base Convenio el que figura como tal en las tablas de retribuciones anexa y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales. Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada en cómputo anual. El Salario de Convenio diario será el resultado de dividir el Salario Convenio mensual que aparece en la tabla de retribuciones anexa por 30.

Artículo 16. Complemento de Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda fijado, para los contratos indefinidos que se realicen desde el 01/01/2.017, en un máximo de dos cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa, conforme se vayan completando hasta un máximo de dos cuatrienios.

Los trabajadores contratados indefinidos con anterioridad al 01/01/2017 conservarán el derecho a cobrar tres cuatrienios.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán en concepto de pagas extraordinarias las cantidades siguientes:

-Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más antigüedad que corresponda, más la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Vacaciones. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio.

-Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio más antigüedad que corresponda, más la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Navidad. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de

diciembre.

A los efectos de percepción de las gratificaciones referidas, se entenderá que los Complementos de Vacaciones y Navidad junto con las pagas correspondientes, integrarán las gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de IT por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo, se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibir las Pagas Extras.

Las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas, previo acuerdo entre empresa y trabajadores.

**Artículo 18. Complemento de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

El personal que realice trabajos considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, percibirá una bonificación del 25% sobre el Salario Convenio.

Cuando coincidan en un mismo trabajo dos de estos conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será un 40% sobre el Salario Convenio.

Si coincidieran los tres conceptos, la bonificación a percibir por el trabajador/a será del 140% sobre el Salario Convenio.

Se le aplicará el plus de peligrosidad a aquellos trabajadores del sector que realicen su trabajo de forma habitual en centros penitenciarios, en las zonas donde se encuentre población reclusa en régimen cerrado u ordinario (según se describen en los artículos 43 y 44 del RD 1201/1981, Reglamento penitenciario).

La aplicación del plus de peligrosidad se calculará en función de las horas efectivas de trabajo con la población reclusa en régimen cerrado u ordinario.

**Artículo 19. Incapacidad Temporal por Accidentes y Enfermedad Común**

Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral y o hospitalización, las empresas pagarán desde el primer día el 100% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.

Para la IT por enfermedad común el trabajador/a cobrará:

a) Durante los tres primeros días de baja, el 60% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.

b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de la misma, el 80% del salario bruto mensual, incluido un complemento diario equivalente al plus de transporte según importe por día efectivo en tablas.

Estos porcentajes no afectarán al abono de las pagas extraordinarias que se cobrarán íntegras, conforme establece el artículo 17 del presente convenio.

A partir de la tercera baja del año por enfermedad común, los tres primeros días de baja el trabajador no cobrará prestación, salvo hospitalización.

En el supuesto de que la prestación por maternidad no sea abonada por la Administración lo dispuesto en el párrafo anterior será de plena aplicación en los casos de baja por maternidad.

**Artículo 20. Plus de transporte**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores con jornada continuada y a los contratados a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas, percibirá con carácter extrasalarial la cantidad que figura en la tabla salarial anexa, que se percibirán por los

días realmente trabajados.

**Artículo 21. Plus de Servicios Permanentes**

El plus de servicios permanentes lo deberán cobrar los empleados por meses completos desde el momento que presten servicios de forma continuada, quedando excluidos del descanso obligatorio del domingo, aunque en una semana concreta trabajen sólo de lunes a viernes, siendo el mes en que entren o salgan del sistema una cuestión a establecer desde la empresa. Se trata de un complemento por no conceder los domingos como día de descanso, aunque después sólo sea uno al mes. Por tanto, si la circunstancia que motiva este trabajo se mantuviera todos los meses durante un año, el citado plus se aplicaría en 14 pagas.

Este plus no será de aplicación en aquellas empresas que por motivos puntuales o periódicos por necesidades de producción deban ampliar su jornada de lunes a domingo.

Se fija el plus de servicios permanentes en las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa. Dicho Plus se pagará por mensualidades iguales para todas las categorías.

**Artículo 22. Plus de Nocturnidad**

1. Se tendrá derecho a cobrar este Plus cuando los trabajadores/as de dicha empresa realicen los trabajos comprendidos entre las veintidós y las seis horas.

2. Todos los trabajadores/as con derecho a percibir el Plus de Nocturnidad percibirán una cantidad del 28% sobre su Salario Convenio.

3. Este Plus será independiente de las cantidades que, en concepto de horas extraordinarias y trabajos tóxicos, penosos o peligrosos les correspondan.

4. El pago del plus de nocturnidad se podrá mensualizar, repartiéndolo en el ejercicio, siempre y cuando haya acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en las empresas en las que los hubiere.

**Artículo 23. Plus de Festivos singulares**

Se establece un plus de festivos singulares por el importe diario que figura en la tabla salarial anexa para aquellos trabajadores que por necesidades de la producción u organización, deban trabajar en los considerados por este convenio «festivos singulares», dentro de la jornada habitual de trabajo, excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados para tal fin.

Este plus se devengará en la cuantía fijada, salvo en aquellas empresas que tengan pactada una cantidad superior para el mismo concepto, en la que por aplicación del principio de condición más beneficiosa mantendrán la cuantía más alta.

Tienen la consideración de «festivos singulares» los días: 1 de enero, 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 24 de diciembre, 25 de diciembre, 31 de diciembre, el día de feria de cada localidad así como las reducciones de jornada en feria y 5 de enero, en este caso el plus se abonará en proporción a las horas trabajadas en exceso.

En caso de que el trabajo se realice en horario nocturno, se aplicará a esta cantidad lo dispuesto en el artículo 21 del presente convenio.

**Artículo 24. Complemento parcialidad**

Los contratos a tiempo parcial, tendrán un complemento, que será el resultado de aplicar a la cantidad de 100 euros para 2.023, el porcentaje que tengan de reducción de dicha jornada.

Este complemento no podrá ser compensable ni absorbible. La cantidad objeto de la aplicación del porcentaje llevará los incrementos acordados en este convenio para los demás conceptos salariales.

**Artículo 25. Plus de turnicidad**

Se establece un plus de turnicidad para aquellas personas tra-



bajadoras que estén a tres turnos (mañana-tarde-noche), con una cuantía de 1,5 € por día efectivo de trabajo. Este plus se abonará a partir de la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia y se adaptará el calendario laboral de las personas trabajadoras que estén a turnos.

#### Artículo 26. Viajes y dietas

Todos los trabajadores/as que por necesidad y por orden de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de la que radique la empresa, disfrutarán sobre su salario unas compensaciones mínimas para todas las categorías, que serán abonadas anticipadamente.

Estas compensaciones quedan establecidas en la tabla salarial en los siguientes conceptos:

-Dieta entera: Se abonarán a los trabajadores/as que tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.

-Media dieta: Se abonarán a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.

-Hospedaje: El gasto de hospedaje será abonado y concertado por la empresa.

-Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilice su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, cobrará las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en la cantidad que figura en la tabla por cada ocupante, excluido el conductor.

Los días de salida devengarán dieta completa y los de llegada, cuando el afectado pernocte en su domicilio, percibirán media dieta, a no ser que hubiera de efectuar fuera dos comidas principales.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete en transporte regular.

Los viajes y estancias fuera de la provincia y al extranjero se liquidarán a gastos a justificar, y no podrá entenderse que son de aplicación las cantidades anteriormente establecidas como dietas y hospedaje.

Las empresas velarán porque tanto el transporte, como el alojamiento de sus trabajadores, reúna las condiciones de habitabilidad adecuadas, con la atención debida a la dignidad de los trabajadores.

#### Artículo 27. Incrementos salariales

Para el año 2023 se establece un incremento salarial del 4% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2022, en todos los conceptos económicos del Convenio. Las cantidades económicas no abonadas desde enero de 2023 hasta la publicación del convenio colectivo (producto de los incrementos salariales pactados), se abonará en el plazo máximo de doce meses desde la publicación del convenio en el Boletín oficial de la Provincia como un complemento salarial compensatorio.

Para el año 2024 el incremento será del 3% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2023, en todos los conceptos económicos del convenio.

Para el año 2025 el incremento será del 3% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2024, en todos los conceptos económicos del convenio.

Se adjuntan como ANEXOS las tablas salariales de los años 2023 y 2024 y 2025.

Aquellas empresas que hayan abonado con carácter previo a la fijación de éstos, incrementos a cuenta, superiores a éstos, los regularizarán de acuerdo a lo fijado en el presente convenio colectivo.

Los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral

con la empresa antes de la actualización salarial de cada año tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes tras su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

**CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL:** Finalizado 2025, Si las sumas de los IPC interanual desde 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025 fuera superior al 10% se aplicará un incremento adicional hasta alcanzar éste, con un máximo del 3%, con efectos en devengo a 1 de enero de 2026, que una vez aplicados y si operase dicha cláusula, harán definitiva la tabla salarial del año 2025.

#### Artículo 28. Justificantes de salarios

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal y en el centro de trabajo por meses vencidos, y hasta el segundo día hábil de cada mes. No obstante lo anterior, si se hiciera necesario, el pago se efectuará mediante transferencia o talón bancario y en la cuenta señalada por el trabajador/a.

En todos los casos el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecidos por la legislación vigente.

#### Artículo 29. Finiquito

Todo trabajador/a al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo, a la supervisión del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal y, en su defecto, a la del Sindicato al que esté afiliado.

En aquellas empresas en que no existan Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el trabajador/a podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los cursos que estime oportunos.

En el caso de no respetarse dicho plazo, no tendrá validez dicho trámite.

El modelo de finiquito, que será expedido por la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO), de uso obligatorio será el siguiente:

Don....., afiliado a la Seguridad Social con el número....., con domicilio en....., calle....., que ha trabajado en la Empresa....., dedicada a la actividad de..... desde..... hasta..... con la categoría de..... declaro que he recibido de ésta, la cantidad de..... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

....., a..... de..... de.....

Recibí:

Fdo.:

Documento Nacional de Identidad número.....

#### Artículo 30. Seguro de Invalidez o Muerte.

Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los riesgos y cuantías que figuran en la tabla salarial anexa.

Las empresas darán copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro.

#### CAPÍTULO 4º

##### Organización y racionalización del trabajo

#### Artículo 31. Organización del trabajo

A tenor de lo dispuesto en el número 3 del artículo 20 y número 1 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la direc-

ción de la empresa.

Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos; revisión de tiempos por mejora de métodos y en general, de cuanto pueda conducir a un proceso técnico de la empresa de que se trate, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia.

Será potestad de la empresa establecer un sistema de productividad que podrá responder a alguna de estas dos opciones:

1. La empresa podrá establecer un sistema de productividad y las retribuciones del mismo. Este sistema se negociará con los representantes de los trabajadores, salvo sistemas, retribuciones y criterios fijados directamente por marcas, proveedores y fabricantes.

2. La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores podrán también acogerse, si así lo deciden, al sistema de productividad y a las tablas recogidas en el convenio, correspondientes al incentivo a rendimiento normal; por el que para aquellas empresas que tienen establecido algún sistema de incentivos, tiempos, tareas o destajos se acuerdan las siguientes normas generales:

a) En todo caso se pretenderá conseguir la mejor utilización de las cualidades y capacidades personales.

b) La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, y los operarios/as afectados deberán aceptar preceptivamente la implantación de estos métodos, sin perjuicio de los derechos reconocidos en los preceptos legales antes citados.

c) En aquellas empresas en que esté establecido o se establezca un sistema de incentivos, se tomará como base la tabla de tiempos editada por los correspondientes fabricantes, tomando como rendimiento normal el señalado para cada operación. Todo ello sobre la base de que el puesto de trabajo cuente con el utillaje recomendado por el propio fabricante.

Sin perjuicio de lo anterior y en aquellas empresas que carezcan de tarifario y no tengan establecido ningún sistema de incentivos, y deseen implantar un sistema de trabajo a tiempos, se tomará como punto de referencia para el mismo el rendimiento habitual que los trabajadores/as hayan tenido en los tres meses anteriores a la fecha de implantación del nuevo sistema de incentivos, con exclusión de aquellos trabajos efectuados a primas o destajos y todo ello sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

En el caso de que no haya acuerdo en la cuantificación de los tiempos, se crea una Comisión de productividad e incentivos, constituida por representación empresarial a través de la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO) y de los trabajadores/as a través de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con un número de miembros no inferior a dos por cada parte y bajo la presidencia de la persona que de común acuerdo designen, asistida por personal técnico en cada materia.

Esta Comisión se encargará, mediante el asesoramiento correspondiente, de dirimir las diferencias existentes entre las partes. Los acuerdos de esta Comisión serán vinculantes si obtienen el 60% de cada una de las partes integrantes.

Y todo ello sin perjuicio de las facultades que la Ley confiere a los empresarios en esta materia y a lo que se hace referencia en los párrafos anteriores.

Los trabajos a incentivos o destajos se remunerarán de tal forma que a un rendimiento normal, se obtenga como garantizado para cada categoría la cantidad reflejada en el apartado correspondiente de la tabla de retribuciones anexa, con independencia de abonar mayores incrementos si se obtienen rendimientos su-

periores.

Cuando un trabajador venga actuando dentro de cualquier sistema de incentivo en empresas no racionalizadas y no pueda realizar su trabajo por demoras independientes a su voluntad, tales como falta de materiales, espera de piezas y recepción de órdenes, errores en los cálculos de preparación del trabajo o causas análogas percibirá, en todo caso, el salario fijado para su grado de calificación o, en su defecto, el de su salario profesional incrementado con el 25% del salario base a tiempo. Al pasar a otros puestos de trabajo a incentivo percibirá el que le corresponda en el nuevo puesto.

Las empresas que tengan establecido el sistema recogido en este punto segundo les corresponde, como mínimo, el complemento establecido en las tablas salariales anexas, referente a trabajo incentivo a rendimiento normal.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 73 de la Ordenanza de Trabajo Siderometalúrgica como derecho supletorio y demás normas complementarias.

3. No obstante las empresas podrán establecer los sistemas regulados en los apartados 1º y 2º de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores y con las salvedades establecidas en el apartado 1º. En caso de desacuerdo las empresas podrán no aplicar ningún sistema de productividad o bien aplicar el establecido en el apartado 2º.

#### Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

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

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

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

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obs-

tante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

En cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar la formación de nivel básico, 30 o 50 horas según los casos, a los delegados de prevención.

La formación deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

6. Las empresas deberán de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo.

Los representantes de los trabajadores y los empresarios participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

#### Artículo 33. Ropa de trabajo

Todas las empresas dotarán, cuando menos, semestralmente a sus trabajadores/as, de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón de tipo de actividad, con la obligación de su uso por los interesados.

Asimismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

#### Artículo 34. Ascensos

Sin perjuicio de las facultades organizativas que corresponden al empresario/a, los representantes de los trabajadores/as participarán en la confección de los programas de examen, pruebas de aptitud y tribunales colegiados siempre que por éstos se decidan los ascensos.

En iguales condiciones y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores/as afectados por las categorías de peones especializados a oficiales de primera, con una antigüedad mínima de cinco años en la empresa y categoría, podrán solicitar de una sola vez, exámenes de mejora de dicha categoría, siempre que los examinadores lo sean el empresario y la persona designada por los trabajadores/as. Si obtuvieran la aprobación y existiesen plazas vacantes en la categoría superior correspondiente pasarán a ocuparla y de no haber vacantes, continuarán en su categoría con derecho a cubrir la primera vacante que se produzca.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Asimismo, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes de uno y otro sexo.

#### Artículo 35. Conservación del Equipo Mecánico

De conformidad con lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio, todo trabajador/a responsable del equipo mecánico tendrá la obligación durante la jornada laboral y en los tiempos muertos, de cuidar de la buena conservación de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo.

#### Artículo 36. Absentismo laboral

En los supuestos de ausencia injustificada al trabajo y sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha conducta, de conformidad con la legislación vigente, el trabajador/a culpable de la misma perderá del importe de sus haberes, la cantidad equivalente al salario devengado durante la citada ausencia.

#### Artículo 37. Traslado de Centro de Trabajo

Todas las empresas que efectúen traslado de su centro de trabajo y siempre que el mismo se establezca a más de dos kilómetros del límite del casco urbano, pondrán a disposición de sus trabajadores/as el medio de transporte adecuado.

No obstante, y en caso de no arbitrase tal medio de transporte, pactarán con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal o, en su defecto, con la Comisión Paritaria la cuantía a abonar a todos los trabajadores/as como compensación del incremento en los gastos de desplazamiento.

#### Artículo 38. Pluriempleo e intrusismo y competencia desleal

Las partes, conscientes del grave problema que supone para crear empleo el intrusismo entre las empresas y el pluriempleo y contratación ilegales, acuerdan realizar todas aquellas actividades y gestiones ante la Administración, Juzgados y Tribunales competentes encaminadas a erradicar lo anteriormente expuesto en beneficio general del Sector del Metal de Córdoba.

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias y tendrá poder para denunciar a todos los efectos, sin perjuicio de las actividades que al mismo fin puedan ejercer las Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Empresarios y Trabajadores por sí mismos.

Por ello, la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial se verá obligada, en su primera reunión ordinaria, a establecer las medidas oportunas que contribuyan a erradicar tan grave problema.

#### Artículo 39. Acción positiva y derechos de las mujeres e igualdad

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.
2. Elaboración de planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.

3. En cualquier caso se estará a lo dispuesto tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

#### Artículo 40. Reducción de jornada por lactancia

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante el acuerdo a que llegue con el empresario. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 41. Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 42. Reducción de jornada por guarda legal

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

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

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

#### Artículo 43. Cláusula de Adscripción de Personal

Con el carácter de condición más beneficiosa y para dar una mayor seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo, se establece la siguiente norma de adscripción de personal en los casos de contrata de mantenimiento:

-Si al finalizar una contrata de servicio de mantenimiento de un

Centro u Organismo Oficial, dicho Centro u Organismo optara por tomar a su cargo directo la ejecución de dicho servicio de mantenimiento, éste se verá obligado a asumir al personal de la empresa contratista que venía realizando el servicio de mantenimiento, subrogándose en todos sus derechos y obligaciones.

#### Artículo 44. Subrogación

APARTADO 1. En el caso del personal de mantenimiento de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios a los trabajadores/as de la contrata que hayan cesado en los que concurren los siguientes requisitos:

a) Que hubieran sido contratados por la contrata saliente como personal fijo, o bajo la modalidad de contrato por obra o servicio determinado, para atender las exigencias del contrato mercantil extinguido.

b) Que realicen sus actividades en la empresa principal durante un período mínimo de seis meses antes de la finalización del contrato mercantil.

La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores/as en los que concurren los requisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación legal de los trabajadores/as de la contrata saliente y de su empresa los trabajadores/as a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que corresponda.

Esta cláusula de subrogación afectará a aquellas empresas de mantenimiento cuya principal sea: Administraciones Públicas, Organismos Públicos, Hospitales Públicos y/o concertados, empresas participadas en exclusiva o parcialmente por cualquier Administración Pública y aquellas otras en que, por su carácter estratégico, disponga el Gobierno de la Nación de la denominada «Acción de Oro».

APARTADO 2. Si a la finalización de un contrato de mantenimiento entre la empresa contratista y cualquier cliente privado, las funciones totales o parciales de mantenimiento continuasen por otra empresa, los trabajadores de la empresa cesante por esta causa, tendrán derecho a pasar a la nueva adjudicataria, la cual se subrogará en los derechos y obligaciones con las limitaciones y exclusiones que a continuación se exponen:

A) No se considerarán trabajadores a efectos de este artículo y por lo tanto no serán subrogables, los socios cooperativistas que no tengan condición de socios trabajadores, ni los trabajadores autónomos, ni los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

B) La posibilidad de subrogación sólo alcanzará a los trabajadores de la empresa cesante con contrato superior a un año, que hayan prestado sus servicios exclusivamente en la contrata a subrogar y que tengan contrato vinculado a esa contrata, no aplicándose ésta, por tanto, a trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa cesante en otros centros distintos a los correspondientes al servicio finalizado.

La documentación a presentar será la misma que para las empresas públicas. La contrata saliente deberá facilitar a la nueva adjudicataria, con un plazo mínimo de antelación de 15 días hábiles, la relación de los trabajadores/as en los que concurren los re-

quisitos antes mencionados.

La nueva adjudicataria comunicará a la representación legal de los trabajadores/as de la contrata saliente y de su empresa los trabajadores/as a los que se les ofrecerá la contratación en esta nueva empresa.

En caso de que la contrata saliente incumpla la obligación establecida en el párrafo anterior, quedará obligada al abono de los salarios e indemnizaciones que corresponda.

#### Artículo 45. Estabilidad en el empleo

Las relaciones laborales contractuales en las empresas acogidas al presente convenio serán, prioritariamente, de carácter indefinido.

Por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, los trabajadores se clasifican en: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas, pudiéndose celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Ello, sin perjuicio de que aquellos puestos de trabajo que de forma permanente sean necesarios para el funcionamiento de la empresa que deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, entendiéndose ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible.

Las empresas se comprometen a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 40%, como mínimo durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo de este artículo.

En los casos que, para alcanzar el indicado mínimo, las empresas hayan de proceder a la conversión de contratos eventuales o de duración determinada en fijos, se establecen los siguientes criterios:

a) A los efectos del cómputo o determinación del porcentaje mínimo de fijos en relación con el volumen total de empleo no se considerarán los contratos de los fijos discontinuos, los que tengan por objeto la sustitución de trabajadores/as con derecho a reserva de su puesto de trabajo fijo y, en fin, los contratos para la formación y en prácticas.

b) Serán beneficiarios/as de la conversión en fijos quienes hayan sido contratados temporalmente desde primero de enero de 1998 y hasta la fecha de publicación del presente Convenio y ello aunque sus contratos ya se hubieran extinguido.

De entre los beneficiarios/as de la conversión en fijos y a salvo siempre las específicas necesidades de su empresa, tendrán preferencia, a igual categoría u oficio, aquellos trabajadores/as que, con independencia del número de contratos celebrados acrediten mayor número de horas de trabajo realizadas desde 1 de enero de 1998.

c) Para la obtención del número de trabajadores/as eventuales en el seno de cada empresa, una vez efectuadas las exclusiones figuradas en la letra a) y así poder determinar si se alcanzan los

porcentajes mínimos de empleo fijo, se sumarán las horas de trabajo que correspondan a los trabajadores/as eventuales y, divididas por la jornada anual, se traducirán en contratos anuales. Si el resultado de dicha operación aritmética diera o diese una fracción igual o superior a 0,5 se elevará a la unidad.

En el supuesto de que alguna empresa no alcanzara el mínimo de empleo fijo señalado en el presente artículo, los Representantes Legales de los Trabajadores/as o éstos si no los hubiese, lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de este Convenio la cual, y una vez intentada sin efecto o acuerdo la mediación ante la empresa correspondiente, cursará la oportuna comunicación a la Autoridad Laboral y a sus servicios de Inspección y ello sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan corresponder ante los Juzgados y Tribunales por parte de los afectados por el incumplimiento de lo pactado en Convenio o por parte de las Organizaciones que lo suscribieron.

#### Artículo 46. Contratos

En esta materia será de aplicación el Capítulo IV del Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector Metal vigente en cada momento.

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley, con la regulación y limitaciones que establezca el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector Metal.

Cuando el contrato de trabajo no se concierte por escrito o cuando el trabajador/a no sea dado de alta en la Seguridad Social en los plazos reglamentarios el contrato se entenderá concertado por tiempo indefinido.

-Fomento de la contratación indefinida.

En cuanto a los incentivos y bonificaciones a la contratación indefinida se estará en cada caso a la legislación, ya sea estatal o autonómica, vigente.

-Preaviso de cese.

Se establece un periodo de preaviso para la extinción de la relación laboral de 15 días tanto por parte del trabajador que pretenda rescindir unilateralmente su contrato como por parte empresarial. En caso de incumplirse este plazo el empresario tendrá que pagar al trabajador el salario de los días no preavisados y el trabajador no tendrá derecho a cobrar el salario de los días no preavisados.

#### Artículo 47. Retirada del carnet de conducir

En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador y el puesto desempeñado por el mismo no sea el de chofer de turismo, chofer de camión o viajante, no se estimará como causa para proceder a la extinción del contrato.

### CAPÍTULO 5º

#### Seguridad Social

#### Artículo 48. Garantía de Afiliación a la Seguridad Social

Las empresas vienen obligadas a entregar a cada trabajador/a en el plazo de seis días, a partir de su ingreso en las mismas, fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social.

Las empresas principales exigirán el cumplimiento de este requisito a los subcontratistas y destajistas que colaboren con ellas y adoptarán cuantas medidas estimen convenientes para comprobar que por parte de estas últimas se cumplen fielmente las obligaciones derivadas de la Seguridad Social.

Las empresas deberán colocar en los tablones de anuncios fotocopias de los modelos TC-1 y TC-2 correspondientes al último mes.

#### Artículo 49. Vigilancia de la salud

Las empresas y trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio estarán obligados/as a solicitar de las Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica anual.

Le corresponde a las empresas organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la empresa los medios adecuados.

Las empresas que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrán pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El empresario garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento del trabajador, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles 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 ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

-Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial, después de la incorporación al trabajo.

-Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

-Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el trabajador. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando.

#### Artículo 50. Centros de Primeros Auxilios

Las representaciones firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas gestiones sean necesarias ante las autoridades y entidades competentes para conseguir la creación de Centros de Primeros Auxilios sanitarios y urgencias en los polígonos industriales existentes y en los que se puedan crear en nuestra provincia. Dichos Centros deberán estar equipados con el material adecuado y suficiente según el volumen de empresas y número de trabajadores/as a los que hayan de prestar sus servicios.

#### Artículo 51. Jubilación parcial

En materia de Jubilación parcial se estará a la legislación vi-

gente en cada momento.

#### Artículo 52. Indemnización por cese voluntario

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa, siempre que tengan una antigüedad de al menos, 15 años en la misma o por subrogación, se les indemnizará, como compensación a los servicios prestados, con arreglo a la siguiente escala:

-A falta de 5 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 10 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 4 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 8 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 3 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 7 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 2 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto.

-A falta de 1 año para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.

#### Artículo 53. Excedencias

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

También tendrán derecho a un período 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO 6º

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas

##### Artículo 54. Secciones Sindicales de la Empresa

Los trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida y que reúnan los porcentajes de afiliación establecidos en el artículo siguiente podrán formar secciones sindicales de empresa, cuya representación ostentará un Delegado Sindical.

Las empresas reconocen a los Sindicatos que ostenten dicho porcentaje como elementos básicos y constitucionales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones con los trabajadores/as.

##### Artículo 55. Horas retribuidas para Delegados Sindicales

Los Delegados/as de Secciones Sindicales de empresa, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalen, dispondrán de un mínimo de horas retribuidas al mes, a salario realmente percibido, en la cuantía siguiente y según número de trabajadores/as:

Nº trabajadores	Porcentaje	Horas retribuidas
De 101 a 250	20%	25 horas
De 251 a 500	15%	35 horas
De 500 en adelante	10%	36 horas

En las empresas de menos de 100 trabajadores/as, de mutuo acuerdo, empresarios y Centrales Sindicales, podrán establecer los porcentajes y horas retribuidas que puedan corresponder a los Delegados de las Secciones Sindicales sirviendo como base una afiliación mínima de un 30% por cada Central y 21 horas retribuidas al mes.

##### Artículo 56. Licencias no retribuidas para Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de empresa dispondrán, para el conjunto de los afiliados/as, hasta de un máximo de cinco días de licencias no retribuidas para asistencia a Congresos de su Central Sindical y actividades análogas.

La utilización de dichos días de ausencia requerirá preceptivamente comunicación previa de la Central Sindical, con 48 horas de antelación, si fuese un día utilizado, y 72 horas si se utilizara más de un día.

##### Artículo 57. Garantías de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

- Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de su afiliación sindical.
- Las empresas permitirán reuniones de los afiliados/as a una Sección Sindical de empresa que reúnan los requisitos mínimos de afiliación establecidos en el artículo 49. Estas Asambleas se

harán fuera de las horas de trabajo y podrá asistir un responsable de la Central Sindical, previa notificación a la empresa.

Dentro de las posibilidades de cada empresa se facilitará local donde celebrar estas reuniones hasta un máximo de seis al año.

##### Artículo 58. Funciones y garantías de los Delegados/as Sindicales

1. Serán funciones de los Delegados/as Sindicales las siguientes:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados/as del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la misma.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, siempre que estos Organismos admitan previamente su presencia, teniendo acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de tales Organismos.

c) Serán oídos/as por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as afiliados/as al Sindicato.

d) Serán informados/as y oídos/as por la Dirección de la Empresa acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.

e) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos fuera de las horas efectivas de trabajo.

2. Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los Delegados de personal o miembros de Comités de Empresa.

##### Artículo 59. Excedencias para cargos sindicales

Se exceptuarán del período mínimo de pertenencia en la empresa a los trabajadores/as que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial.

##### Artículo 60. Horas retribuidas para miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal son los órganos de representación de la totalidad de los trabajadores/as.

Las horas retribuidas para desempeñar actividades sindicales quedan establecidas de acuerdo con la siguiente escala:

De 6 a 100 trabajadores/as 21 horas mensuales.

De 101 a 250 trabajadores/as 25 horas mensuales.

De 251 a 500 trabajadores/as 35 horas mensuales.

De 501 a 750 trabajadores/as 36 horas mensuales.

De 751 trabajadores/as en adelante 40 horas mensuales.

En los supuestos de conflictos colectivos de trabajo, tramitados con arreglo a la normativa vigente, así como en los casos de regulación de empleo o reducción de plantilla o de jornada, el número de horas retribuidas como mínimo será de cuarenta horas mensuales.

El crédito horario se abonará como de trabajo efectivo (como realmente trabajado).

##### Artículo 61. Garantías de los cargos sindicales

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal gozarán de las siguientes garantías:

a) No podrán ser despedidos/as ni sancionados/as durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamente en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesa-

do, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, así como el Delegado/a Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

b) Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción de la relación laboral, por causas técnicas, organizativas, de producción o económicas.

c) No podrán ser discriminados/as en la promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, por lo que podrán ejercer libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquéllas de interés laboral o social sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

e) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que este Convenio determina, si bien cada uno de los representantes podrá acumular a sus horas hasta el 75% de las que correspondiesen, a cargo de uno o varios de los demás representantes. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de tales trabajadores/as como miembros de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, en reuniones de negociación.

f) Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, podrán consumir las horas retribuidas de que disponen a fin de asistir a cursos de formación sindical.

#### Artículo 62. Derechos de los cargos sindicales

Los miembros de Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, sin perjuicio de los que le sean concedidos por las Leyes, gozarán de los derechos que se especifican en el presente artículo. Por tanto tendrán derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa o delegados de personal sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa o delegados de personal actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informados trimestralmente:

a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiem-

po parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa o delegados de personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar.

5. El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa o delegados de personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a. Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

d. Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

f. La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa o delegados de personal, sin perjuicio de lo esta-



blecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa o delegados de personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa o delegados de personal tendrán también las siguientes competencias:

a. Ejercer una labor:

1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto y Delegados de Personal, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité y Delegados de Personal podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su

mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos regulado en el Capítulo VIII del Título II del Libro II de la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Lo dispuesto en este apartado se entiende sin perjuicio de lo previsto en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, para los casos de negativa injustificada de la información a que tienen derecho los representantes de los trabajadores.

Artículo 63. Descuento de la cuota sindical

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio reducirán en los recibos de salario de los trabajadores/as, previa autorización escrita de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que será ingresado en la cuenta señalada por el trabajador/a, a tal efecto.

Artículo 64. Comisión Paritaria

A los efectos que a continuación se expresan, se constituye una Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio constituida por seis representantes de la Central Sindical UGT, y seis de FEMECO, designados/as respectivamente por cada parte.

De Presidente/a y Secretario/a de la misma actuarán dos Vocales de la Comisión que deberán ser nombrados trimestralmente y que recaerán de forma alternativa en los representantes de los trabajadores/as en el primer trimestre y de los empresarios/as en el siguiente y así sucesivamente.

Las funciones que se asignan a dicha Comisión son las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

3. Realización de las gestiones conducentes a resolver problemas que se planteen en materia de Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 32.

4. Tomar conocimiento y gestionar, en su caso, la aplicación de lo establecido sobre revisión médica en el artículo 48 del presente Convenio.

5. Verificar trimestralmente la aplicación del sistema de jubilación parcial establecido en el artículo 50.

6. Gestionar lo que se le solicite en materia de pluriempleo e intrusismo o competencia desleal, conforme a lo dispuesto en el artículo 38.

7. Estudio de la reestructuración de las categorías profesionales del Sector para adecuarlas a la realidad actual.

9. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de su aplicación.

10. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor efica-

cia del Convenio.

11. Modificar por unanimidad el carácter normativo del Convenio en vigor, si existe acuerdo interconfederal de las organizaciones firmantes, que mejoren lo establecido en el Convenio.

12. Los miembros de la Comisión Paritaria tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Las funciones o actividades de la Comisión Paritaria no impedirán en ningún caso el libre ejercicio de las acciones que procedan ante la Administración y las Jurisdicciones competentes.

#### **Forman parte de esta Comisión:**

-Por UGT.

Titulares: Don Antonio Rafael Lopera Ordoñez, don José Luis Usero Ruiz y cuatro integrantes más a designar.

Suplentes a designar.

-Por FEMECO.

Titulares: Doña Inmaculada Gordillo Suárez, don Antonio Frías Gálvez, don José Manuel Rodríguez Carretero Márquez, don Juan Luis Luque Barona, don Miguel Pastor Huertas y un vocal más a designar.

Suplentes: Se designarán en cada reunión.

A efectos de citación se establecen como domicilios, respectivamente; para UGT: Avda. Agrupación Córdoba s/n; para FEMECO: C/ Imprenta la Alborada Nave 246 C. Polígono Las Quemadas, 14014 Córdoba.

#### **Artículo 65. Formación**

En cuanto a la Formación en el sector, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa, tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este artículo la formación que deba impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Las empresas tendrán la obligación de realizar la formación obligatoria establecida en el Convenio Estatal Sectorial.

Los firmantes de este convenio reconocen el papel que la formación tiene para la mayor competitividad y estabilidad de las empresas y, por consiguiente, del empleo.

La formación continua, regulada en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, es la principal herramienta que permite el desarrollo profesional de los trabajadores adquiriendo y adecuando sus conocimientos y capacidades a las nuevas realidades productivas. En tal sentido, es necesario potenciar la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, entendiendo que debe ser considerada como un instrumento efectivo que consiga lograr la necesaria conexión entre las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos del mercado de trabajo, todo ello adaptado a la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

-Participación y representación.

Las empresas valorarán las necesidades formativas y propondrán a los representantes legales de los trabajadores y a los propios trabajadores el plan formativo que se quiera desarrollar anualmente.

En este sentido se garantiza la consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores en el diseño y ejecu-

ción de los planes anuales de formación.

-Comisión de Formación.

Ambas partes acuerdan crear una Comisión de Formación que será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros que se reunirán al menos una vez al mes.

Dicha Comisión tendrá como misión:

1. Canalizar los cursos de formación que se impartan en el Sector Siderometalúrgico de Córdoba y su provincia, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho Sector.

2. Participar en los acuerdos de Formación Continua firmados por UGT, CC.OO. y FEMECO, que se implanten en Córdoba y provincia.

3. Los miembros de la Comisión de Formación tendrán las mismas garantías que los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

Por UGT formará parte de esta Comisión: Don Antonio R. Lopera Ordoñez, don José Luis Usero Ruiz y cuatro integrantes más a designar.

Suplente: A designar.

Por FEMECO: Formará parte: Doña Inmaculada Gordillo Suárez, don José Manuel Rodríguez Carretero Márquez, don Antonio Frías Gálvez, don Juan Luis Luque Barona, don Miguel Pastor Huertas y un vocal más a designar.

Suplentes: A designar.

#### **Artículo 66. Comisión Técnica de Estudio**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una Comisión de carácter Técnico que podrá abordar el análisis y estudio de la problemática del absentismo en la empresa, así como la posibilidad de establecer tablas salariales diferenciadas por sectores, además de aquellas cuestiones y materias que afecten al colectivo integrado en el sector, o en alguno de sus subsectores, y se estimen necesarias.

Los miembros de la Comisión Técnica tendrán las mismas garantías que los de la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 65 Composición de la Comisión Técnica de Estudio**

-Por UGT: Don Antonio R. Lopera Ordoñez, don José Luis Usero Ruiz y cuatro integrantes más a designar.

-Por FEMECO: Doña Inmaculada Gordillo Suárez, don Antonio Frías Gálvez, don José Manuel Rodríguez Carretero Márquez, don Juan Luis Luque Barona, don Miguel Pastor Huertas y un vocal más a designar.

Suplentes a designar en cada momento.

Esta Comisión adquiere el compromiso de reunirse, al menos, una vez cada dos meses

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA. Inaplicación de Condiciones de Trabajo**

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIV del Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento.

#### **SEGUNDA. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos

en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales.

#### TERCERA.

Las partes firmantes acuerdan remitir de forma expresa la regulación de las situaciones que supongan falta laboral, entendidas como las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, a lo establecido en el Capítulo XII del Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento y que se adjunta a este convenio como ANEXO II.

#### CUARTA.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una actuación operativa y de adoptar las medidas necesarias para la eliminación/reducción de los fenómenos aparejados a la existencia de fraudes, competencia desleal y economía irregular en el sector, por lo que se insta a las Administraciones Públicas competentes, a que definan y pongan en marcha las actuaciones y programas necesarios a través de los cuales se minoren o en su caso erradiquen los supuestos de fraudes, competencia desleal y economía irregular en el sector.

#### QUINTA.

En todo lo relativo a normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales, Órgano paritario para la prevención de riesgos laborales y formación mínima en prevención de riesgos laborales de los trabajadores del sector metal se estará a lo establecido en los Capítulos XV, XVI y XVII del Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento.

#### SEXTA.

Exclusivamente aquellos trabajadores que cobraban quebranto de moneda con anterioridad al Convenio Colectivo del Metal 2017-2018, tendrán derecho a su cobro en las cantidades que las vinieran percibiendo y desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

#### SÉPTIMA. Salario Nuevo ingreso

Como medida de mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras de la provincia de Córdoba, con el objetivo claro de los firmantes del presente Convenio de reducir el alto porcentaje de desempleo de la provincia, así como mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por este convenio y

teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de las personas trabajadoras a requerimiento del puesto de trabajo al que acceden, se acuerda fijar un salario de nuevo ingreso, que será de carácter temporal, limitado en el tiempo, que retribuirá la contratación inicial del empleado/a.

El salario nuevo ingreso consistirá en una remuneración del 90% de todos los conceptos salariales asignados a cada grupo y categoría profesional fijadas en el presente convenio colectivo.

La persona trabajadora podrá percibir este salario de nuevo ingreso como máximo un total de 12 meses por contrato realizado. No será de aplicación este salario de nuevo ingreso cuando hubiese precedido en la misma empresa un contrato de más de un año. En caso de haber prestado servicio en la misma empresa por un periodo inferior a 12 meses, podrá ser contratado con este salario de nuevo ingreso por los meses restantes.

En ningún caso el salario de nuevo ingreso, proporcionalmente al tiempo trabajado, podrá resultar inferior al SMI vigente en cada momento, además de la obligación de comunicar a la comisión paritaria el número de personas a las que se aplica el salario nuevo ingreso.

Esta modalidad de fomento de empleo tendrá la misma vigencia que el convenio colectivo.

#### OCTAVA. Regulación TIC y Redes Sociales Corporativas

Los medios tecnológicos TIC, incluidos, teléfono, ordenador, dispositivos móviles, tablets, además del correo electrónico y redes sociales, etc son herramientas de trabajo propiedad de la empresa, tanto en relación con el hardware y software instalado, como en relación con sus contenidos.

Su uso será estrictamente profesional en relación a las funciones laborales a realizar. La empresa podrá realizar los controles que estime oportunos sobre la utilización de dichos medios puestos a su disposición, incluida la cancelación de cuentas de correo electrónico y RRSS, el acceso a los contenidos de correo electrónico y RRSS y a los archivos que se encuentren tanto en el dispositivo sea cual sea su naturaleza como en servidores internos, externos o nubes de almacenamiento de datos, lo cual se considerará a todos los efectos como documentación de la empresa.

La empresa como propietaria de los contenidos y archivos generados en el desarrollo de la actividad laboral de sus personas trabajadoras, podrá ejercer su derecho de acceso, limitación y cancelación de uso para los datos generados y almacenados en dispositivos TIC propiedad del trabajador, respetando en todo caso la privacidad de los datos personales contenidos en ellos.

#### NOVENA. Deberes Laborales

De conformidad con el artículo 5 e) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen como deber básico el contribuir a la mejora de la productividad de la empresa.

Hay varias firmas ilegibles.

**TABLAS SALARIALES 2023**  
**VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2023**

Categorías Conceptos	Salario Convenio Mensual 14 pagas	Plus de Transp. día efectivo de trabajo	Comp. Pagas Extras Vacaciones 3 pagas	Antig. para 2023 Cuatrienio 14 pagas	Trabajo Incentivo Rend. Normal Art. 31 -12 pagas	Horas Extraordinarias	
						Días laborales	Domingos o Festivos
GRUPO I							
Ingeniero	1.876,58 €	2,62 €	54,53 €	69,78 €	403,27 €	21,87 €	26,50 €
Analista Informático	1.816,47 €	2,62 €	54,53 €	67,71 €	391,26 €	21,13 €	25,65 €
GRUPO II							
Ingeniero Técnico (Perito)	1.816,47 €	2,62 €	54,53 €	67,71 €	391,26 €	21,13 €	25,65 €
ATS (Practicante)	1.465,88 €	2,62 €	54,53 €	52,44 €	303,20 €	16,44 €	20,02 €
GRUPO III							
Proyectista	1.595,01 €	2,62 €	54,53 €	57,89 €	334,78 €	18,21 €	22,13 €
Programador Informático	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Jefe Servicio	1.789,79 €	2,62 €	54,53 €	63,58 €	368,21 €	20,81 €	24,14 €
Jefe Oficina 1. <sup>a</sup>	1.640,11 €	2,62 €	54,53 €	59,78 €	345,62 €	18,69 €	22,78 €
Jefe Oficina 2. <sup>a</sup>	1.577,40 €	2,62 €	54,53 €	57,16 €	330,31 €	17,94 €	21,80 €
Jefe Laboratorio	1.678,37 €	2,62 €	54,53 €	61,44 €	354,90 €	19,27 €	23,39 €
Jefe Almacén	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Jefe Taller	1.633,96 €	2,62 €	54,53 €	59,49 €	343,97 €	18,66 €	22,68 €
Maestro Taller 1. <sup>a</sup>	1.508,43 €	2,62 €	54,53 €	54,27 €	313,51 €	17,04 €	20,68 €
Maestro Taller 2. <sup>a</sup>	1.487,46 €	2,62 €	54,53 €	53,36 €	308,41 €	16,79 €	20,40 €
Maestro Ind. Mantenimiento	1.508,43 €	2,62 €	54,53 €	54,27 €	313,51 €	17,04 €	20,68 €
Planificador	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
GRUPO IV							
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.500,13 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €

Recepcionista	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Probador	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Encargado	1.419,84 €	2,62 €	54,53 €	50,79 €	293,47 €	15,97 €	19,40 €
Encargado de Taller	1.419,84 €	2,62 €	54,53 €	50,79 €	293,47 €	15,97 €	19,40 €
Encargado de Establecimiento	1.419,84 €	2,62 €	54,53 €	50,79 €	293,47 €	15,97 €	19,40 €
GRUPO V							
Delineante 2.ª	1.434,49 €	2,62 €	54,53 €	51,12 €	295,52 €	16,13 €	19,55 €
Oficial Administrativo 1.ª	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Oficial Administrativo 2.ª	1.434,49 €	2,62 €	54,53 €	51,12 €	295,52 €	16,11 €	19,55 €
Viajante	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Vendedor de Establecimiento	1.492,32 €	2,62 €	54,53 €	53,57 €	309,57 €	16,82 €	20,47 €
Operador Informático	1.434,49 €	2,62 €	54,53 €	51,12 €	295,52 €	16,11 €	19,56 €
Chófer de Camión	1.416,72 €	2,62 €	54,53 €	50,35 €	291,18 €	15,82 €	19,29 €
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.429,38 €	2,62 €	54,53 €	52,31 €	302,62 €	16,45 €	20,05 €
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.396,45 €	2,62 €	54,53 €	49,46 €	285,84 €	15,57 €	18,92 €
Oficial 1.ª	1.407,37 €	2,62 €	54,53 €	49,94 €	288,90 €	15,70 €	19,12 €
Oficial 2.ª	1.381,15 €	2,62 €	54,53 €	48,86 €	282,47 €	15,37 €	18,66 €
Capataz	1.381,28 €	2,62 €	54,53 €	48,85 €	282,47 €	15,37 €	18,66 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.361,81 €	2,62 €	54,53 €	48,06 €	277,79 €	15,15 €	18,37 €
Basculero	1.339,68 €	2,62 €	54,53 €	47,10 €	272,38 €	14,84 €	17,99 €
Auxiliar Administrativo	1.364,40 €	2,62 €	54,53 €	48,15 €	278,36 €	15,18 €	18,39 €
Dependiente	1.371,61 €	2,62 €	54,53 €	48,44 €	282,45 €	15,05 €	18,57 €
Listero	1.371,61 €	2,62 €	54,53 €	48,44 €	282,45 €	15,05 €	18,57 €
Ayudante Dependiente	1.329,95 €	2,62 €	54,53 €	46,76 €	269,97 €	14,68 €	17,89 €

Perforista Informático	1.364,40 €	2,62 €	54,53 €	48,15 €	278,36 €	15,18 €	18,39 €
Calcador	1.364,44 €	2,62 €	54,53 €	48,15 €	278,36 €	15,18 €	18,39 €
Reproductor de Planos	1.321,03 €	2,62 €	54,53 €	46,34 €	267,86 €	14,63 €	17,77 €
Chófer de Turismo	1.392,57 €	2,62 €	54,53 €	49,34 €	285,27 €	15,55 €	18,92 €
Especialista	1.344,98 €	2,62 €	54,53 €	47,36 €	273,63 €	14,93 €	18,19 €
Oficial 3.ª	1.353,13 €	2,62 €	54,53 €	47,64 €	275,68 €	15,05 €	18,23 €
Oficial 3.ª Mantenimiento	1.363,33 €	2,62 €	54,53 €	48,06 €	277,94 €	15,20 €	18,39 €
GRUPO VII							
Portero	1.321,03 €	2,62 €	54,53 €	46,34 €	267,86 €	14,63 €	17,77 €
Ordenanza	1.321,03 €	2,62 €	54,53 €	46,34 €	267,86 €	14,63 €	17,77 €
Guarda/Vigilante	1.329,95 €	2,62 €	54,53 €	46,76 €	269,97 €	14,68 €	17,89 €
Telefonista	1.329,95 €	2,62 €	54,53 €	46,76 €	269,97 €	14,68 €	17,89 €
Peón	1.321,03 €	2,62 €	54,53 €	46,34 €	267,86 €	14,63 €	17,77 €
Mozo Almacén	1.344,44 €	2,62 €	54,53 €	47,22 €	273,57 €	14,93 €	18,19 €
Limpiador/a	1.321,03 €	2,62 €	54,53 €	46,34 €	267,86 €	14,63 €	17,77 €
Complemento Vacaciones			54,53 €				
Complemento Gratificaciones extraordinarias			54,53 €				
Plus de transporte (día efectivo trabajo)			2,62 €				
Plus de servicios permanentes			171,05 €				
Plus festivos singulares			27,59 €				
Dieta entera			34,32 €				
Media dieta			19,47 €				
Kilometraje			0,36 €				
Segundo ocupante			0,0099 €				
Base para calcular complemento parcialidad			100,00 €				
Plus de turnicidad (día efectivo de trabajo)			1,50 €				

---

Artículo 28. <i>Seguro de Invalidez o Muerte</i>	
Muerte derivada de accidente laboral	22.636,93 €
Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	22.636,93 €
Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	18.109,56 €
Muerte natural	9.054,77 €

**TABLAS SALARIALES 2024  
VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2024**

Categorías Conceptos	Salario Convenio Mensual 14 pagas Pagas	Plus de Transp. día efectivo trabajo	Comp. Pagas Extras Vacaciones 3 pagas	Antig. para 2024 1 Cuatrienio 14 pagas	Trabajo Incentivo Rend. Normal Art. 31 -12 pagas	Horas Extraordinarias	
						Días laborales	Domingos o Festivos
<b>GRUPO I</b>							
Ingeniero	1.932,87 €	2,70 €	56,16 €	71,87 €	415,37 €	22,53 €	27,29 €
Analista Informático	1.870,97 €	2,70 €	56,16 €	69,74 €	403,00 €	21,77 €	26,42 €
<b>GRUPO II</b>							
Ingeniero Técnico (Perito)	1.870,97 €	2,70 €	56,16 €	69,74 €	403,00 €	21,77 €	26,42 €
ATS (Practicante)	1.509,86 €	2,70 €	56,16 €	54,01 €	312,30 €	16,94 €	20,62 €
<b>GRUPO III</b>							
Proyectista	1.642,86 €	2,70 €	56,16 €	59,63 €	344,82 €	18,76 €	22,80 €
Programador Informático	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Jefe Servicio	1.843,48 €	2,70 €	56,16 €	65,49 €	379,26 €	21,43 €	24,86 €
Jefe Oficina 1. <sup>a</sup>	1.689,31 €	2,70 €	56,16 €	61,57 €	355,99 €	19,25 €	23,46 €
Jefe Oficina 2. <sup>a</sup>	1.624,72 €	2,70 €	56,16 €	58,87 €	340,22 €	18,48 €	22,45 €
Jefe Laboratorio	1.728,72 €	2,70 €	56,16 €	63,28 €	365,55 €	19,85 €	24,09 €
Jefe Almacén	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Jefe Taller	1.682,98 €	2,70 €	56,16 €	61,27 €	354,29 €	19,22 €	23,36 €
Maestro Taller 1. <sup>a</sup>	1.553,68 €	2,70 €	56,16 €	55,90 €	322,91 €	17,55 €	21,30 €
Maestro Taller 2. <sup>a</sup>	1.532,08 €	2,70 €	56,16 €	54,96 €	317,66 €	17,29 €	21,02 €
Maestro Ind. Mantenimiento	1.553,68 €	2,70 €	56,16 €	55,90 €	322,91 €	17,55 €	21,30 €
Planificador	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €



GRUPO IV							
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.545,13 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Recepcionista	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Probador	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Encargado	1.462,43 €	2,70 €	56,16 €	52,31 €	302,27 €	16,45 €	19,98 €
Encargado de Taller	1.462,43 €	2,70 €	56,16 €	52,31 €	302,27 €	16,45 €	19,98 €
Encargado de Establecimiento	1.462,43 €	2,70 €	56,16 €	52,31 €	302,27 €	16,45 €	19,98 €
GRUPO V							
Delineante 2. <sup>a</sup>	1.477,53 €	2,70 €	56,16 €	52,65 €	304,38 €	16,61 €	20,14 €
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	1.477,53 €	2,70 €	56,16 €	52,65 €	304,38 €	16,59 €	20,14 €
Viajante	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Vendedor de Establecimiento	1.537,09 €	2,70 €	56,16 €	55,18 €	318,85 €	17,32 €	21,08 €
Operador Informático	1.477,53 €	2,70 €	56,16 €	52,65 €	304,38 €	16,59 €	20,15 €
Chófer de Camión	1.459,22 €	2,70 €	56,16 €	51,86 €	299,91 €	16,29 €	19,87 €
Oficial 1. <sup>a</sup> Mantenimiento	1.472,26 €	2,70 €	56,16 €	53,88 €	311,70 €	16,95 €	20,65 €
Oficial 2. <sup>a</sup> Mantenimiento	1.438,34 €	2,70 €	56,16 €	50,94 €	294,42 €	16,04 €	19,49 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.449,59 €	2,70 €	56,16 €	51,44 €	297,57 €	16,18 €	19,69 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.422,59 €	2,70 €	56,16 €	50,33 €	290,95 €	15,83 €	19,22 €
Capataz	1.422,71 €	2,70 €	56,16 €	50,32 €	290,95 €	15,83 €	19,22 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.402,66 €	2,70 €	56,16 €	49,50 €	286,13 €	15,61 €	18,92 €
Basculero	1.379,87 €	2,70 €	56,16 €	48,51 €	280,55 €	15,29 €	18,53 €

Auxiliar Administrativo	1.405,33 €	2,70 €	56,16 €	49,59 €	286,71 €	15,64 €	18,94 €
Dependiente	1.412,76 €	2,70 €	56,16 €	49,89 €	290,93 €	15,50 €	19,13 €
Listero	1.412,76 €	2,70 €	56,16 €	49,89 €	290,93 €	15,50 €	19,13 €
Ayudante Dependiente	1.369,85 €	2,70 €	56,16 €	48,16 €	278,07 €	15,13 €	18,42 €
Perforista Informático	1.405,33 €	2,70 €	56,16 €	49,59 €	286,71 €	15,64 €	18,94 €
Calcador	1.405,37 €	2,70 €	56,16 €	49,59 €	286,71 €	15,64 €	18,94 €
Reproductor de Planos	1.360,66 €	2,70 €	56,16 €	47,73 €	275,90 €	15,07 €	18,31 €
Chófer de Turismo	1.434,35 €	2,70 €	56,16 €	50,82 €	293,83 €	16,01 €	19,49 €
Especialista	1.385,33 €	2,70 €	56,16 €	48,78 €	281,84 €	15,38 €	18,74 €
Oficial 3.ª	1.393,73 €	2,70 €	56,16 €	49,07 €	283,95 €	15,50 €	18,78 €
Oficial 3.ª Mantenimiento	1.404,23 €	2,70 €	56,16 €	49,50 €	286,28 €	15,66 €	18,94 €
GRUPO VII							
Portero	1.360,66 €	2,70 €	56,16 €	47,73 €	275,90 €	15,07 €	18,31 €
Ordenanza	1.360,66 €	2,70 €	56,16 €	47,73 €	275,90 €	15,07 €	18,31 €
Guarda/Vigilante	1.369,85 €	2,70 €	56,16 €	48,16 €	278,07 €	15,13 €	18,42 €
Telefonista	1.369,85 €	2,70 €	56,16 €	48,16 €	278,07 €	15,13 €	18,42 €
Peón	1.360,66 €	2,70 €	56,16 €	47,73 €	275,90 €	15,07 €	18,31 €
Mozo Almacén	1.384,77 €	2,70 €	56,16 €	48,64 €	281,78 €	15,38 €	18,74 €
Limpiador/a	1.360,66 €	2,70 €	56,16 €	47,73 €	275,90 €	15,07 €	18,31 €

Complemento Vacaciones	56,16 €
Complemento Gratificaciones extraordinarias	56,16 €
Plus de transporte (día efectivo trabajo)	2,70 €
Plus de servicios permanentes	176,18 €
Plus festivos singulares	28,42 €

Dieta entera	35,35 €
Media dieta	20,05 €
Kilometraje	0,37 €
Segundo ocupante	0,0102 €
Base para calcular complemento parcialidad	103,00 €
Plus de turnicidad (día efectivo de trabajo)	1,55 €
<b>Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte</b>	
Muerte derivada de accidente laboral	23.316,04 €
Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	23.316,04 €
Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	18.652,85 €
Muerte natural	9.326,41 €

**TABLAS SALARIALES 2025  
VIGENTES DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025**

Categorías Conceptos	Salario Convenio Mensual 14 pagas Pagas	Plus de Transp. día efectivo trabajo	Comp. Pagas Extras Vacaciones 3 pagas	Antig. para 2025 1 Cuatrienio 14 pagas	Trabajo Incentivo Rend. Normal Art. 31 -12 pagas	Horas Extraordinarias	
						Días laborales	Domingos o Festivos
<b>GRUPO I</b>							
Ingeniero	1.990,86 €	2,78 €	57,85 €	74,03 €	427,83 €	23,20 €	28,11 €
Analista Informático	1.927,10 €	2,78 €	57,85 €	71,83 €	415,09 €	22,42 €	27,21 €
<b>GRUPO II</b>							
Ingeniero Técnico (Perito)	1.927,10 €	2,78 €	57,85 €	71,83 €	415,09 €	22,42 €	27,21 €
ATS (Practicante)	1.555,15 €	2,78 €	57,85 €	55,63 €	321,67 €	17,44 €	21,24 €
<b>GRUPO III</b>							
Proyectista	1.692,14 €	2,78 €	57,85 €	61,42 €	355,16 €	19,32 €	23,48 €
Programador Informático	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Jefe Servicio	1.898,79 €	2,78 €	57,85 €	67,45 €	390,64 €	22,08 €	25,61 €
Jefe Oficina 1. <sup>a</sup>	1.739,99 €	2,78 €	57,85 €	63,42 €	366,67 €	19,83 €	24,16 €
Jefe Oficina 2. <sup>a</sup>	1.673,46 €	2,78 €	57,85 €	60,64 €	350,43 €	19,03 €	23,13 €
Jefe Laboratorio	1.780,59 €	2,78 €	57,85 €	65,18 €	376,51 €	20,44 €	24,81 €
Jefe Almacén	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Jefe Taller	1.733,47 €	2,78 €	57,85 €	63,11 €	364,92 €	19,79 €	24,06 €
Maestro Taller 1. <sup>a</sup>	1.600,29 €	2,78 €	57,85 €	57,58 €	332,60 €	18,07 €	21,93 €
Maestro Taller 2. <sup>a</sup>	1.578,05 €	2,78 €	57,85 €	56,61 €	327,19 €	17,81 €	21,65 €
Maestro Ind. Mantenimiento	1.600,29 €	2,78 €	57,85 €	57,58 €	332,60 €	18,07 €	21,93 €
Planificador	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €

GRUPO IV							
Delineante 1. <sup>a</sup>	1.591,48 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Recepcionista	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Probador	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Encargado	1.506,31 €	2,78 €	57,85 €	53,88 €	311,34 €	16,95 €	20,58 €
Encargado de Taller	1.506,31 €	2,78 €	57,85 €	53,88 €	311,34 €	16,95 €	20,58 €
Encargado de Establecimiento	1.506,31 €	2,78 €	57,85 €	53,88 €	311,34 €	16,95 €	20,58 €
GRUPO V							
Delineante 2. <sup>a</sup>	1.521,85 €	2,78 €	57,85 €	54,23 €	313,51 €	17,11 €	20,74 €
Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Oficial Administrativo 2. <sup>a</sup>	1.521,85 €	2,78 €	57,85 €	54,23 €	313,51 €	17,09 €	20,74 €
Viajante	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Vendedor de Establecimiento	1.583,20 €	2,78 €	57,85 €	56,83 €	328,42 €	17,84 €	21,71 €
Operador Informático	1.521,85 €	2,78 €	57,85 €	54,23 €	313,51 €	17,09 €	20,75 €
Chófer de Camión	1.503,00 €	2,78 €	57,85 €	53,42 €	308,91 €	16,78 €	20,47 €
Oficial 1. <sup>a</sup> Mantenimiento	1.516,42 €	2,78 €	57,85 €	55,50 €	321,05 €	17,45 €	21,27 €
Oficial 2. <sup>a</sup> Mantenimiento	1.481,49 €	2,78 €	57,85 €	52,47 €	303,25 €	16,52 €	20,07 €
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.493,08 €	2,78 €	57,85 €	52,98 €	306,50 €	16,66 €	20,28 €
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.465,26 €	2,78 €	57,85 €	51,84 €	299,68 €	16,31 €	19,79 €
Capataz	1.465,40 €	2,78 €	57,85 €	51,82 €	299,68 €	16,31 €	19,79 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.444,74 €	2,78 €	57,85 €	50,99 €	294,71 €	16,08 €	19,48 €
Basculero	1.421,26 €	2,78 €	57,85 €	49,97 €	288,96 €	15,74 €	19,09 €

Auxiliar Administrativo	1.447,49 €	2,78 €	57,85 €	51,08 €	295,31 €	16,11 €	19,51 €
Dependiente	1.455,15 €	2,78 €	57,85 €	51,39 €	299,66 €	15,97 €	19,71 €
Listero	1.455,15 €	2,78 €	57,85 €	51,39 €	299,66 €	15,97 €	19,71 €
Ayudante Dependiente	1.410,95 €	2,78 €	57,85 €	49,61 €	286,41 €	15,58 €	18,98 €
Perforista Informático	1.447,49 €	2,78 €	57,85 €	51,08 €	295,31 €	16,11 €	19,51 €
Calgador	1.447,53 €	2,78 €	57,85 €	51,08 €	295,31 €	16,11 €	19,51 €
Reproductor de Planos	1.401,48 €	2,78 €	57,85 €	49,16 €	284,18 €	15,52 €	18,86 €
Chófer de Turismo	1.477,38 €	2,78 €	57,85 €	52,34 €	302,65 €	16,49 €	20,07 €
Especialista	1.426,89 €	2,78 €	57,85 €	50,24 €	290,30 €	15,84 €	19,30 €
Oficial 3.ª	1.435,54 €	2,78 €	57,85 €	50,54 €	292,47 €	15,97 €	19,34 €
Oficial 3.ª Mantenimiento	1.446,35 €	2,78 €	57,85 €	50,99 €	294,87 €	16,13 €	19,51 €
GRUPO VII							
Portero	1.401,48 €	2,78 €	57,85 €	49,16 €	284,18 €	15,52 €	18,86 €
Ordenanza	1.401,48 €	2,78 €	57,85 €	49,16 €	284,18 €	15,52 €	18,86 €
Guarda/Vigilante	1.410,95 €	2,78 €	57,85 €	49,61 €	286,41 €	15,58 €	18,98 €
Telefonista	1.410,95 €	2,78 €	57,85 €	49,61 €	286,41 €	15,58 €	18,98 €
Peón	1.401,48 €	2,78 €	57,85 €	49,16 €	284,18 €	15,52 €	18,86 €
Mozo Almacén	1.426,32 €	2,78 €	57,85 €	50,10 €	290,23 €	15,84 €	19,30 €
Limpiador/a	1.401,48 €	2,78 €	57,85 €	49,16 €	284,18 €	15,52 €	18,86 €

Complemento Vacaciones	57,85 €
Complemento Gratificaciones extraordinarias	57,85 €
Plus de transporte (día efectivo trabajo)	2,78 €
Plus de servicios permanentes	181,47 €
Plus festivos singulares	29,27 €

Dieta entera	36,41 €
Media dieta	20,65 €
Kilometraje	0,38 €
Segundo ocupante	0,0105 €
Base para calcular complemento parcialidad	106,09 €
Plus de turnicidad (día efectivo de trabajo)	1,60 €
<b>Artículo 28. Seguro de Invalidez o Muerte</b>	
Muerte derivada de accidente laboral	24.015,52 €
Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	24.015,52 €
Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común	19.212,43 €
Muerte natural	9.606,20 €

## ANEXO I

### Clasificación Profesional y Encuadramiento de Grupos Profesionales del Metal de Córdoba

Los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación profesional.

La clasificación se realizará en divisiones funcionales y grupos profesionales, por interpretación y ampliación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los/as trabajadores/as.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del grupo profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Esta nueva clasificación profesional pretende conseguir una estructura profesional directamente correspondida con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad, sexo o cualquier otra índole.

Sistema de clasificación.

Todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo profesional y a una división funcional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador/a. El desempeño de las funciones que soporta su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma; recibiendo previamente por parte de la empresa, la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifiquen en este Convenio.

Los grupos profesionales serán los indicados en el anexo I que se incluye el encuadramiento y la descripción de funciones.

#### **Comisión paritaria de clasificación profesional.**

Debido a que la implantación de este sistema de clasificación profesional supone una alteración sustancial de los anteriores métodos basados en categorías profesionales, se acuerda constituir una comisión técnica paritaria integrada por cuatro representantes de los empresarios y cuatro de los trabajadores, con el cometido durante la vigencia del presente Convenio, de profundizar y aclarar cuestiones que surjan en la implantación del mencionado acuerdo.

### **DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES**

#### **Criterios generales**

**1.1.** El presente Acuerdo sobre Clasificación Profesional se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales.



**1.2.** La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores y trabajadoras.

**1.3.** En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que se sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

**1.4.** Dentro de cada empresa, de acuerdo con sus propios sistemas de organización, podrá haber las divisiones funcionales que se estimen convenientes o necesarias, dependiendo de su tamaño y actividad, pudiendo, por lo tanto, variar su denominación y aumentar o disminuir su número.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Acuerdo, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este Acuerdo, que se mencionan en cada uno de los Grupos Profesionales, se clasifican en tres Divisiones Funcionales definidas en los siguientes términos:

#### TÉCNICOS

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

#### EMPLEADOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

#### OPERARIOS

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

**1.5.** Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Acuerdo y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen en este apartado.

Asimismo, deberá tenerse presente, al calificar los puestos de trabajo, la dimensión de la empresa o de la unidad productiva en la que se desarrolle la función, ya que puede influir en la valoración de todos o alguno de los factores.

#### c. A. Conocimientos.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

#### B. Iniciativa.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

#### C. Autonomía.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

#### D. Responsabilidad.

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

#### E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

- el grado de supervisión y ordenación de tareas
- la capacidad de interrelación
- naturaleza del colectivo
- número de personas sobre las que se ejerce el mando.

#### F. Complejidad

Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### GRUPO PROFESIONAL 1

#### Criterios Generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el n.º 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista Informático (titulación superior).
- Ingeniero.

#### Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).

## **GRUPO PROFESIONAL 2**

### **Criterios Generales.**

Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación:

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, «Titulados Superiores de Entrada».

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el n.º 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el n.º 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada (agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que independientemente del tipo de contrato formalizado, fijo, en prácticas, etc..., no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1).

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- A.T.S (Practicantes).
- Ingeniero Técnico (Perito).

### **Tareas**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.
4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

## **GRUPO PROFESIONAL 3**

### **Criterios Generales.**

Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Projectista

· Programador informático

Empleados:

· Jefe Servicio

· Jefe de Oficina Primera

· Jefe de Oficina Segunda

· Jefe Laboratorio

· Planificador

Operarios:

· Jefe de Almacén

· Jefe de Taller

· Maestro Taller 1.<sup>a</sup>

· Maestro Taller 2.<sup>a</sup>

· Maestro Industrial de Mantenimiento.

**Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.)
2. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
3. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
4. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.
5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.
6. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
7. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.
10. Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
11. Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.
12. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

**GRUPO PROFESIONAL 4**

**Criterios Generales.**

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras

encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de Primera.
- Recepcionista.

Operarios:

- Probador.
- Encargado
- Encargado de Taller
- Encargado de establecimiento

**Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
2. Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
3. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
4. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas/vehículos de que se dispone.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

15. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

#### **GRUPO PROFESIONAL 5**

##### **Criterios Generales.**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 5 y 8, de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de Segunda
- Oficial Administrativo Primera
- Oficial Administrativo Segunda
- Viajante
- Vendedor Establecimiento
- Operador Informático

Operarios:

- Chofer de Camión
- Oficial Primera Mantenimiento
- Oficial Segunda Mantenimiento
- Oficial Primera.
- Oficial Segunda
- Capataz

Tareas:

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio o responsabilidad.
4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.
14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.
15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

## **GRUPO PROFESIONAL 6**

### **Criterios Generales.**

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6, 7, y 9 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero
- Basculero
- Auxiliar Administrativo
- Dependiente
- Listero
- Ayudante Dependiente
- Perforista informático
- Calcador
- Reproductor de Planos

Operarios:

- Chofer de Turismo
- Especialista
- Oficial 3.ª
- Oficial 3.ª Mantenimiento

**Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

1. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
2. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas elementales de laboratorio.
4. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
5. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
6. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
7. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
8. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
9. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
10. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
11. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
12. Realizar trabajos en máquinas- herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
13. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
14. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
15. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
16. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
17. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
18. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc.(locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas etc.)

#### **GRUPO PROFESIONAL 7**

##### **Criterios Generales.**

Estarán incluidas aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos n.º 6 y 10 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social:

Empleados:

- Portero
- Ordenanza
- Guarda Vigilante.
- Telefonista.

Operarios:

- Peón
- Mozo Almacén
- Limpiador/a



**Tareas:**

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

1. Tareas manuales.
2. Operaciones elementales con máquinas sencillas entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento
  1. y conocimientos específicos
  2. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
3. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
4. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
5. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
6. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.
7. Tareas de ayuda en máquinas - vehículos.

GRUPOS	TÉCNICOS	DIVISIÓN FUNCIONAL EMPLEADOS	OPERARIOS
I	INGENIERO		
	ANALISTA INFORMÁTICO		
II	INGENIERO TÉCNICO (PERITO)		
	A.T.S. (PRACTICANTES)		
III	PROYECTISTA	JEFE SERVICIO	JEFE ALMACÉN
	PROGRAMADOR INFORMÁTICO	JEFE OFICINA 1.º	JEFE TALLER
		JEFE OFICINA 2.ª	MAESTRO TALLER 1.ª
		JEFE LABORATORIO	MAESTRO TALLER 2.ª
		PLANIFICADOR	
IV		DELINEANTE 1.º	PROBADOR
		RECEPCIONISTA	ENCARGADO
			ENCARGADO DE TALLER
			ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO
V		DELINEANTE 2.ª	CHOFER DE CAMIÓN
		OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.º	OFICIAL MANTENIMIENTO 1.ª
		OFICIAL ADMINISTRATIVO	OFICIAL MANTENIMIENTO 2.ª

		2. <sup>a</sup>	
		VIAJANTE	OFICIAL 1. <sup>a</sup>
		VENDEDOR ESTABLECIMIENTO	OFICIAL 2. <sup>a</sup>
		OPERADOR INFORMÁTICO	CAPATAZ
VI		ALMACENERO	CHÓFER DE TURISMO
		BASCULERO	ESPECIALISTA
		AUXILIAR ADMINISTRATIVO	OFICIAL 3. <sup>a</sup>
		DEPENDIENTE	OFICIAL MANTENIMIENTO 3. <sup>a</sup>
		LISTERO	
		AYUDANTE DE DEPENDIENTE	
		PERFORISTA INFORMÁTICO	
		CALCADOR	
		REPRODUCTOR DE PLANOS	
VII		PORTERO	PEÓN
		ORDENANZA	MOZO ALMACÉN
		GUARDA VIGILANTE	LIMPIADOR/A
		TELEFONISTA	

**ANEXO II**  
**CAPÍTULO IV**  
Régimen disciplinario

Artículo 13. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.  
En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.
5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.
7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente acuerdo.

Artículo 14. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.
- j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 15. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.
- f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.
- i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.
- j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.
- n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

#### Artículo 16. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la

consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

Artículo 17. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 18. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 18 bis. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.*

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.»

Núm. 4.668/2023

Servicio de Administración Laboral  
Expediente: 14/01/0146/2023  
Código de Convenio: 14001512011993

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo que ha de regir las relaciones entre la Empresa Provincial de Informática SA (EPRINSA) y sus trabajadores durante los años 2023 a 2026, aprobado el día 21 de septiembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

#### ACUERDA

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

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

Córdoba, 23 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

#### VIII

#### CONVENIO COLECTIVO DE EPRINSA 2023-2026

Convenio Colectivo que ha de regir las relaciones entre la Empresa Provincial de Informática SA (EPRINSA) y sus trabajadores/as durante los años 2023 a 2026.

Córdoba, 21 de septiembre de 2023

#### ÍNDICE

##### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito del convenio.

Artículo 2. Cláusula de absorción y compensación.

Artículo 3. Unidad e indivisibilidad de las cláusulas del convenio.

Artículo 4. Principio de Igualdad.

##### CAPÍTULO II. RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 5. Conceptos salariales.

Artículo 6. Dietas y gastos por desplazamiento.

Artículo 7. Prima de no absentismo.

##### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 8. Definición de puestos de trabajo.

Artículo 9. Grupos y categorías Profesionales.

Artículo 10. De la Valoración de puestos de trabajo (VPT).

##### CAPÍTULO IV. RÉGIMEN LABORAL.

Artículo 11. Incompatibilidad.

Artículo 12. Promoción de Personal.

Artículo 13. Selección de Personal.

##### CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN TEMPORAL.

Artículo 14. Acceso a la Condición de trabajador fijo.

Artículo 15. Período de prueba.

##### CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 16. Organización y racionalización del trabajo.

Artículo 17. Mejora de la Competitividad.

Artículo 18. Afianzamiento de la calidad.

Artículo 19. Movilidad funcional.

Artículo 20. Teletrabajo.

Artículo 21. "Trabajo no presencial".

##### CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 22. Jornada Laboral.

Artículo 23. Horas Extraordinarias.

Artículo 24. Permisos y licencias.

24.2. Permisos por Navidad, Semana Santa y Feria de Mayo.

24.3. Permisos recuperables.

24.4 Compensación de horas de formación.

Artículo 25. Vacaciones.

Artículo 26. Licencias Extraordinarias.

Artículo 27. Excedencias.

##### CAPÍTULO VIII. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 28. Complemento en caso de baja.

Artículo 29. Prestaciones médico-farmacéuticas.

Artículo 30. Otras mejoras sociales.

Artículo 31. Seguro de vida e invalidez.

Artículo 32. Defensa Jurídica.

Artículo 33. Jubilación parcial y Contrato de Relevo.

Artículo 34. Premio por Jubilación anticipada.

Artículo 35. Plan de Pensiones.

##### CAPÍTULO IX. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 36. Derechos y Garantías Sindicales.

##### CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Artículo 37. Consideraciones Generales.

Artículo 38. Comité de seguridad y salud.

Artículo 39. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud.

Artículo 40. Delegados de Prevención.

Artículo 41. Vigilancia de la Salud.

Artículo 42. Trabajos en Pantallas de Visualización de Datos (PVD).

Artículo 43. Obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Protección de la maternidad.

##### CAPÍTULO XI. COMISIÓN PARITARIA.

Artículo 45. Comisión Paritaria.

##### CAPÍTULO XII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 46. Principios de Ordenación.

Artículo 47. Graduación de las Faltas.

Artículo 48. Situaciones de Acoso en el Trabajo.

Artículo 49. Sanciones.

Artículo 50. Procedimiento sancionador.

ANEXO I. Tabla de retribuciones salariales para 2023\*.

ANEXO II. Tabla de pluses, dietas, kilometraje, otras ayudas y

primas para 2023\* .

ANEXO III. Acuerdo de retroactividad.

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito del convenio

1.1. Personal. Regulará las relaciones de todo el personal con contrato laboral con la empresa, a excepción de quienes ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la misma, por decisión empresarial, cuya relación será de carácter especial.

1.2. Territorial. El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener.

1.3. Prórroga y Denuncia. El Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

Se prorrogará de año en año de no mediar denuncia de las partes con una antelación de dos meses. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo, el Convenio se aplicará en su totalidad.

1.4. En el supuesto de que la empresa inicie un Expediente de Regulación de Empleo, de Despido Colectivo, Suspensión o Extinción por causas Tecnológicas, Económicas o de cualquier otra índole, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa que lo desarrolle, realizándose la correspondiente tramitación de mutuo acuerdo con el Comité de empresa.

1.5. Legislación supletoria, vinculación y condiciones más beneficiosas. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopte el Comité de empresa del personal de la empresa con la Dirección, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados y así mismo específicas de cada colectivo, optándose siempre por aquella que resulte más favorable para el empleado o colectivo de que se trate, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación resulte incompatible o se prohíba expresamente.

1.6. Cuanto se ha expuesto, se entiende sin perjuicio de que cuanto se establece en el presente convenio colectivo, deberá entenderse sujeto a la normativa y disposiciones legales que en cada momento resulten de aplicación a Eprinsa en función de su naturaleza y entidad.

Artículo 2. Cláusula de absorción y compensación

Operará la compensación y absorción, cuando cualquier trabajador/a o grupo de trabajadores, en el momento de la entrada en vigor del convenio, disfrute de unas condiciones más favorables que las aquí previstas, en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 3. Unidad e indivisibilidad de las cláusulas del convenio

Este convenio está conformado por un todo indivisible. Sus condiciones se aplicarán en su conjunto y globalmente, de manera que no se podrá invocar una cláusula, prescindiendo del resto. Las partes quedarán obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

Las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderán incorporadas automáticamente al presente Convenio.

Artículo 4. Principio de igualdad

Eprinsa se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad. Se aplicará el Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aprobado por la Empresa con la participación de la representación social, cuyo seguimiento, revisión e implantación se realizará por la Comisión Per-

manente de Igualdad, compuesta por cuatro miembros en representación de la Empresa y otros cuatro de la representación social. Dicho Plan incluye el Protocolo de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

### CAPÍTULO II

#### RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 5. Conceptos salariales

5.1. El personal de la empresa percibirá sus retribuciones en función del nivel salarial conforme al Grupo y Categoría profesional a la que pertenecen y que se encuentran recogidos en la tabla salarial del anexo I. Dicho nivel salarial se encuentra compuesto por los siguientes conceptos salariales:

-SUELDO BASE. Es la retribución que corresponde a cada trabajador/a con arreglo al Grupo profesional al que pertenezca.

-COMPLEMENTO DE NIVEL. Es la retribución de las condiciones de formación, experiencia, dedicación, dificultad o contenido técnico y responsabilidad, correspondientes al nivel de puesto que se desempeñe.

5.2 REVISIÓN SALARIAL. El incremento durante la vigencia del Convenio será el que se determine para cada ejercicio presupuestario, y con carácter general, en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para la función pública, y en su defecto se aplicará el mismo incremento retributivo que se produzca para el personal funcionario de la Diputación Provincial de Córdoba. Esta revisión se aplicará sobre todos los conceptos salariales.

5.3. Los pluses, primas, las prestaciones médico-farmacéuticas, ayudas, premios y las dietas y gastos de desplazamiento serán igualmente revisadas anualmente en dichos porcentajes, excepto la indemnización por kilometraje y el complemento por desplazamiento.

5.4. ANTIGÜEDAD. De un lado, el personal percibirá mensualmente por este concepto el cuatro por ciento de su sueldo base mensual, por cada trienio devengado. Los trienios se devengan desde el primer día del mes de su cumplimiento. Y de otro lado, todo el personal percibirá el importe de una mensualidad de su sueldo base más el importe de los trienios que venga percibiendo, en el momento en que alcance veinticinco años de permanencia en la empresa.

5.5. PAGAS EXTRAORDINARIAS. Igualmente percibirá dos pagas extraordinarias al año, en los meses de Junio y Diciembre, en las que se comprenderán el sueldo base, la antigüedad y el complemento de nivel.

5.6. PLUSES.

a) PLUS DE NOCTURNIDAD. Se establece un Plus de Nocturnidad del 45% del sueldo base mensual para los trabajos que se desarrollen entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

b) PLUS DE TRABAJO EN FESTIVOS. Se establece un Plus de Trabajo en Festivos del 45% del sueldo base mensual. Este plus es incompatible con la percepción o compensación por horas extraordinarias.

c) PLUS DE SECRETARIA/O DE GERENCIA Y DE RECEPCIÓN. Se establece un Plus mensual para el personal que preste el servicio de Secretaria de la Gerencia o de Recepción, según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año.

d) PLUS DE DISPONIBILIDAD PUNTUAL. Se establece un Plus de Disponibilidad Puntual para el personal que, designado por la Dirección de la Empresa a propuesta del Jefe de Departamento, desarrolle una especial disponibilidad de atención a los equipos o aplicaciones informáticas, o las actividades propias de nivel profesional, en el sentido de permanecer en disposición continua, a flexibilizar su horario de trabajo, de forma puntual (y cuan-



do las circunstancias de la producción lo hagan necesario) y durante un periodo máximo de 1 semana, para aquellos casos que la dirección encuentre suficientemente justificados.

Para ello, en función de la duración, se abonará:

- 1 día: 4% del sueldo base mensual.
- hasta 3 días: 6% del sueldo base mensual.
- hasta 7 días: 8% del sueldo base mensual.

e) **PLUS DE DISPONIBILIDAD DE MANTENIMIENTO.** Se establece un Plus Disponibilidad mensual, según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año que será percibido por aquel personal que preste sus servicios en Mantenimiento, en base a su disposición continua a flexibilizar su horario de trabajo. Este plus es incompatible con el Plus de turno de tarde y con la percepción de horas extraordinarias.

f) **PLUS DE RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO.** Se establece un Plus de Responsable de Mantenimiento mensual, según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año. Este plus es incompatible con el Plus de turno de tarde, el Plus de disponibilidad de Mantenimiento, el Plus de Coordinación de equipos y con la percepción de horas extraordinarias.

g) **PLUS DE TURNO DE TARDE.** Se establece un Plus de Turno de Tarde del 13,5% del sueldo base por mes de trabajo efectivo, o en su caso, la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

h) **PLUS DE RESPONSABLE DE SERVICE DESK.** Se establece un Plus de Responsable de Service Desk mensual, según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año. Este plus es incompatible con el Plus de recepción de incidencias y con el Plus de Coordinación de equipos.

i) **PLUS DE RECEPCIÓN DE INCIDENCIAS.** Se establece un Plus de Recepción de Incidencias según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año. Se devengará mensualmente para el personal que, a través de la atención telefónica de la línea de incidencias, proporcione un servicio de primer nivel a los usuarios. Este plus se dejará de percibir cuando el/la trabajador/a se encuentre de vacaciones.

j) **PLUS DE COORDINACIÓN DE EQUIPOS O PROYECTOS.** Se establece un Plus de Coordinación de Equipos o Proyectos según las cuantías establecidas en las tablas salariales de cada año. Se devengará mensualmente, para el personal que, no perteneciendo al Grupo profesional A, sean designados por la Dirección de la empresa para la coordinación como mínimo de una persona en torno a una tarea o proyecto corporativo. Este plus dejará de percibirse cuando el/la trabajador/a deje de ejercer dicha responsabilidad.

k) **COMPLEMENTO PRODUCTIVO POR FORMACIÓN CONTINUA:** Como incentivo a la formación continua y al rendimiento como vías para mejorar la productividad de la empresa, se abonará mensualmente un 1% del salario base anual prorrateado mensualmente desde el primer año de vigencia del convenio a todo el personal que cumpla los siguientes requisitos:

- haber realizado 60 horas de formación en los últimos 5 años.
- tener al menos 5 años de antigüedad en la empresa.
- no haber tenido abierto un expediente sancionador en ese periodo.
- que exista informe favorable del Jefe de Departamento y de RRHH.

Se podrá volver a solicitar cuando transcurran 5 años desde la solicitud anterior, siempre que se cumplan los requisitos, acumulándose a lo devengado hasta ese momento. En el caso de haber tenido abierto un expediente sancionador, no podrá volver a solicitarse hasta transcurridos 5 años de la apertura del mismo.

## 5.7. CONSOLIDACIÓN.

5.7.1 **NIVEL SALARIAL CONSOLIDADO.** Es la retribución mínima (sueldo base + complemento de nivel) que percibirá el personal independientemente del puesto de trabajo que ocupe.

Para el personal de nueva incorporación, el nivel salarial consolidado será el primer nivel del grupo profesional que se indique en el proceso selectivo.

La retribución percibida por el personal será la que corresponda al puesto de trabajo definido en la VPT, salvo que el Nivel salarial consolidado sea superior al nivel salarial del puesto de trabajo, en cuyo caso se percibirá el nivel salarial consolidado.

5.7.2 **CONSOLIDACIÓN DEL GRUPO PROFESIONAL.** Se consolidará el Grupo profesional cuando un/a trabajador/a ocupe seis meses durante un año u ocho meses durante dos años un puesto de trabajo cuya Categoría profesional pertenezca a un Grupo profesional superior al que tiene consolidado.

5.7.3 **CONSOLIDACIÓN DEL COMPLEMENTO DE NIVEL.** Se consolidará el Complemento de nivel cuando un/a trabajador/a ocupe durante cuatro años seguidos o cinco de manera discontinua, un puesto o puestos de trabajo cuyo nivel salarial sea superior al consolidado por el/la trabajador/a, siempre que pertenezcan ambos niveles al mismo Grupo profesional.

5.7.4 **CONDICIONES PARTICULARES DE CONSOLIDACIÓN.** Se podrán incluir condiciones particulares de consolidación que mejoren las condiciones especificadas en los puntos 5.7.2 y 5.7.3.

### Artículo 6. Dietas y gastos por desplazamiento

6.1. El personal que por orden de la empresa haya de desplazarse para realizar cualquier trabajo fuera de Córdoba Capital, percibirá las cantidades que se relacionan a continuación, en concepto de manutención y alojamiento. Las dietas e indemnización por desplazamiento se percibirán tanto fuera como dentro de Córdoba Capital.

### 6.2. MANUTENCIÓN

a) 1. **Dieta completa.** Se establece una indemnización, conforme a las tablas salariales de cada año, en las Comisiones de servicio dentro de la provincia de Córdoba y para destinos fuera de la provincia. Se percibirá cuando la salida se produzca antes de las 14 horas y el regreso desde las 22 horas.

b) 2. **Media Dieta.** Se establece una indemnización, conforme a las tablas salariales de cada año, en las comisiones de servicio dentro de la provincia de Córdoba y para otras provincias. Se percibirá cuando habiéndose producido la salida a lo largo de la mañana se produzca el regreso desde las 15 horas, o cuando habiéndose producido la salida después de las 15 horas se regrese a partir de las 22 horas.

c) 3. En las Comisiones de servicio dentro de la Provincia, las Dietas de manutención se devengarán por el importe íntegro, previa presentación de la factura correspondiente, hasta los límites establecidos.

6.3. **DESPLAZAMIENTO.** Si la empresa dispone de un vehículo de empresa su uso será prioritario sobre el vehículo particular para desplazamientos por la provincia de Córdoba o bien cuando el transporte público no llegue a la localidad de destino, y siempre para la realización de trabajos y desplazamientos autorizados previamente. Para su regulación se estará a lo dispuesto en el procedimiento correspondiente.

Se establece una indemnización por kilometraje a razón de 0,27 euros/Km, siempre que el desplazamiento se realice con vehículo propio.

Se establece un complemento por desplazamiento a razón de 0,09 euros/km para el conductor, ya se realice el desplazamiento con vehículo de empresa o propio.

Estos importes son compatibles entre sí, pudiéndose percibir ambos en caso de que el desplazamiento se realice con vehículo propio.

Artículo 7. Prima de no absentismo

7.1. Se establece una Prima de no absentismo con el fin de favorecer la asistencia al trabajo y reducir el Índice de Absentismo.

7.2. La aplicación efectiva del Prima de no absentismo será de la siguiente forma:

a) Se establece como objetivo de absentismo semestral individual el 1,1% sobre el total de horas.

b) Los conceptos a considerar en el anterior índice serán los siguientes: Visitas al médico, excepto los reconocimientos anuales, y los días de ausencia por enfermedad, (excluidas bajas por accidentes laborales).

c) Los/as trabajadores/as que no superen el 1,1% semestral de absentismo percibirán el 100% de la prima en la cuantía que a continuación se determina, en dos pagos en los meses de julio y enero.

d) Aquellos trabajadores/as, cuyo índice de absentismo individual semestral se encuentre entre el 1,1% y el 7%, percibirán el 50% de la prima, siempre y cuando el índice de absentismo de la Empresa, por este mismo concepto, no supere el 2%.

e) Aquellos trabajadores/as, cuyo índice de absentismo individual semestral supere el 7%, no tendrán derecho a percibir esta prima. El cálculo del índice de absentismo de la Empresa no tendrá en cuenta el tiempo de absentismo, a partir del 7%, de estas personas.

7.3. El importe de la prima será único para todas las categorías y ascenderá a 300 euros semestrales.

### CAPÍTULO III

#### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. Definición de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo en Eprinsa están distribuidos en los siguientes Grupos y Categorías profesionales en función de la formación, experiencia, dedicación, capacitación, productividad y rendimiento en el desempeño del puesto de trabajo.

#### GRUPO A

-Técnico Superior:

- de Informática y Comunicaciones (TIC).
- de Gestión Administrativa.
- de Información Territorial.

#### GRUPO B

-Técnico Medio:

- de Informática y Comunicaciones (TIC).
- de Gestión Administrativa.
- de Cartografía.
- de Formación.
- de Atención al usuario.

#### GRUPO C

-Técnico:

- de Informática y Comunicaciones (TIC).
- de Administración.
- de Cartografía.
- de Formación.
- de Mantenimiento y Redes.
- de Atención al usuario.

Artículo 9. Grupos y categorías Profesionales

9.1. GRUPOS PROFESIONALES. Se entiende por Grupo profesional el que agrupe unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Éste podrá incluir distintas funciones o especialidades profesionales.

Actualmente se constituyen los siguientes Grupos profesiona-

les: Grupo A, Grupo B y Grupo C.

Asimismo, los/as trabajadores/as, en los procesos de ascenso en la empresa, podrán aspirar a puestos de Grupo profesional superior, aun no teniendo la titulación requerida, acreditando haber ocupado durante un período mínimo de dos años un puesto del grupo profesional inmediatamente anterior al ofertado siempre que cuente con la titulación requerida para el grupo profesional inmediatamente anterior.

Los/as trabajadores/as de nueva incorporación a la empresa se agruparán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso, así como las aptitudes profesionales y contenido de la prestación, en los Grupos, Categorías profesionales y puestos reflejados tanto en este CAPÍTULO como en los recogidos en la VPT pendiente de realización.

9.2. DEFINICIÓN DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.

9.2.1. GRUPOS PROFESIONALES.

#### GRUPO A

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, Doctor/a, Licenciado/a, Arquitecto/a o Ingeniero/a o equivalentes, expedido a propuesta de una Facultad o Escuela Técnica Superior correspondiente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida.

En este Grupo se encuadran con carácter general, las Categorías profesionales de Técnico Superior.

#### GRUPO B

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del Título Técnico Superior de FP en Grado Superior, Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a Universitario/a, Arquitecto/a Técnico/a o título equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida.

En este Grupo se encuadran con carácter general, la Categoría profesional de Técnico/a Medio.

#### GRUPO C

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión del Título de Técnico/a o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Formación Laboral equivalente reconocido u homologado por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida.

En este Grupo se encuadran con carácter general, la Categoría profesional de Personal Técnico.

9.2.2. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Grupo profesional	Categoría profesional
Grupo A	Técnico Superior
Grupo B	Técnico Medio
Grupo C	Técnico

9.2.3. DEFINICIÓN DE FUNCIONES.

-Técnico/a Superior de Informática y Comunicaciones. Es el personal que desempeña funciones de análisis, diseño y organización, consultoría, estudio, informe, propuesta, asesoramiento, dirección y coordinación de nivel superior en el ámbito TIC. Asume la responsabilidad directa sobre la actividad llevada a cabo con funciones de jefatura siempre bajo los criterios de la dirección de la empresa.

-Técnico/a Superior de Gestión Administrativa. Es el personal que desempeña funciones de análisis, organización, estudio, in-

forme, propuesta, consultoría, asesoramiento, dirección y coordinación de nivel superior en el ámbito de administración. Asume la responsabilidad directa sobre la actividad llevada a cabo con funciones de jefatura siempre bajo los criterios de la dirección de la empresa.

-Técnico/a Superior de Información Territorial. Es el personal que desempeña funciones de análisis, organización, estudio, informe, propuesta, consultoría, asesoramiento, gestión y coordinación de nivel superior en el área de Cartografía. Asume la responsabilidad directa sobre la actividad llevada a cabo con funciones de jefatura siempre bajo los criterios de la dirección de la empresa.

-Técnico Medio de Informática y Comunicaciones. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, además de desarrollar tareas de técnico, desempeña funciones de análisis, diseño y programación complejos, consultoría, estudio, informe, propuesta, asesoramiento de nivel intermedio en el ámbito informático (Aplicaciones, Web/internet, Sistemas). Presentarán el planteamiento de todo el sistema informático necesario para que los usuarios puedan desarrollar sus labores y poner en marcha los procedimientos para que sea implantado siempre bajo los criterios de la Dirección de la empresa. Tendrá funciones de responsabilidad dentro del desarrollo del proyecto asignado.

-Técnico Medio de Gestión Administrativa. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, además de desarrollar tareas de técnico, realiza, entre otras, tareas de gestión administrativa, estudio, informe, propuesta, organización, planificación, atención, de soporte y apoyo a la organización de nivel intermedio en el ámbito de la administración. Estas tareas se desempeñan fundamentalmente en las áreas de gestión de recursos humanos, económico-financiero, formación, organización interna, contratación y otras similares. Tendrá funciones de responsabilidad dentro del desarrollo de trabajos técnicos especializados en determinadas materias de su departamento.

-Técnico Medio de Cartografía. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, además de desarrollar tareas de técnico, desarrolla otras de plena competencia, como: asesoramiento técnico, estudios, informes y demás trabajos relacionados con la Cartografía, y las nuevas tecnologías aplicadas al territorio, así como formación y asesoramiento a los clientes. Tendrá funciones de responsabilidad dentro del desarrollo de trabajos técnicos especializados en determinadas materias de su departamento.

-Técnico Medio de Formación. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, además de desarrollar tareas de técnico, desempeña las tareas de planificación y/o impartición de los cursos de formación ofertados por la empresa. Realiza funciones de análisis, diseño y evaluación de la actividad formativa, consultoría, estudio, informes, propuestas, asesoramiento y coordinación en el ámbito de la actividad de formación, aplicando las mejores metodologías didácticas posibles. También coordina con los distintos Departamentos las necesidades formativas para poder realizar la planificación de la formación periódica en correlación con los objetivos de la empresa así como proponer contenidos a impartir y la organización del aula o taller.

-Técnico Medio de Atención al usuario. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, además de desempeñar tareas de técnico, desempeña funciones de gestión de atención al usuario, responsable del manejo eficaz de todas las incidencias y peticiones de servicio. Debe intervenir y mediar en cualquier conflicto. Elabora documentación, informes de seguimiento e instrucciones de trabajo con la información obtenida del conoci-

miento a través de la experiencia dentro del proceso de Gestión de Incidencias.

-Técnico de Informática y Comunicaciones. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, realiza funciones consistentes en desarrollar y mantener aplicaciones con las herramientas cuyo empleo se haya decidido por la empresa y en cualquier entorno informático definido; desarrollo, web/internet, soporte de sistemas, análisis técnicos sencillos, así como la atención de los sistemas informáticos, tanto a nivel interno como en los clientes. En caso necesario, realizará el traslado del material informático sobre el que haya de realizar alguna actuación. Todo ello con arreglo a las instrucciones recibidas, y siendo responsables del buen uso que se haga de los equipos y bases de datos.

-Técnico de Administración. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, realiza funciones de carácter administrativo relacionadas con el servicio que desempeña en las áreas de gestión de: recursos humanos, económico-financiero, formación, organización interna, contratación, archivo, recepción y otras similares, y trabaja cumpliendo los plazos establecidos por los Organismos oficiales para la transmisión de la información requerida. Podrá elaborar propuestas de resolución de expedientes simples y elaboración de informes, todo ello con arreglo a las instrucciones recibidas.

-Técnico de Cartografía. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, con conocimientos básicos en el manejo-utilización de Cartografía, Topografía (Estación total, GPS) y avanzados en herramientas CAD y SIG, auxilia al Técnico Medio de Cartografía, tanto en el campo como en el gabinete, en todas las actividades relacionadas con el mantenimiento, la actualización, el control de calidad y la distribución de nuestras bases cartográficas. También realizará trabajos de digitalización, escaneado, edición y explotación, trazado etc., así como su participación activa en la formación impartida y el soporte técnico, atención a los distintos usuarios técnicos y demás tareas propias de su función.

-Técnico de Formación. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, realiza funciones consistentes en diseñar, impartir y evaluar el proceso formativo de los cursos de formación que se imparten en la empresa, ciñéndose a la materia impartida y colaborando en la realización de funciones de tutoría telefónica con el alumnado. Todo ello con arreglo a las instrucciones recibidas, y siendo responsables del buen uso que se haga de los equipos, máquinas y herramientas del aula o taller durante la impartición de los cursos y aplicando las mejores metodologías didácticas posibles.

-Técnico de Mantenimiento y redes. Es el personal que, bajo la dependencia directa de un superior, realiza funciones de electricidad, fontanería y mecánica en general, tiene a su cargo la apertura/cierre de la sede de la empresa, el cuidado y mantenimiento de las máquinas e instalaciones existentes en el centro de trabajo, tanto preventivo como correctivo, en busca de la mayor economía y rendimiento, así como otras funciones inherentes al Mantenimiento integral y polivalente de la misma. Coordinación y supervisión de trabajos de empresas externas. Instalación y mantenimiento de redes de voz/datos y comunicaciones internamente y en los clientes.

-Técnico de Atención al usuario. Es el personal, bajo la dependencia directa de un superior, cuyas funciones consisten en recibir cualquier demanda expresada por clientes y usuarios (desde dar de alta una incidencia, hasta peticiones de información o asesoramiento) por cualquiera de los canales habilitados; analizar, clasificar y priorizar dichos incidentes y peticiones de servicio y

dar respuesta a la mayor cantidad posible de incidencias, escalando el resto a niveles superiores (L2), todo ello según los procedimientos establecidos. Debe informar a los usuarios así como elaborar y mantener actualizada la base de datos de conocimiento.

#### Artículo 10. De la Valoración de puestos de trabajo (VPT)

La empresa se obliga a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En cumplimiento de lo establecido en su Plan de Igualdad, Eprinsa, elaborará una valoración de puestos de trabajo (VPT).

Corresponde a la Dirección de la empresa, previa negociación con la representación de los trabajadores de la misma, la aprobación de dicha VPT y sus posibles modificaciones.

Una vez aprobada dicha VPT, se valorará la posibilidad y/o conveniencia de elaborar la relación de puestos de trabajo.

### CAPÍTULO IV RÉGIMEN LABORAL

#### Artículo 11. Incompatibilidad

Será de aplicación lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cuantas otras disposiciones la complementen o desarrollen.

Al personal de nueva incorporación se le exigirá una declaración jurada de no tener otro empleo público en el momento de la toma de posesión de la plaza, así como de no ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 53/84. Igualmente se reflejará una cláusula adicional en su contrato de trabajo relativa a este artículo del Convenio Colectivo.

#### Artículo 12. Promoción de Personal

12.1. La Empresa dispondrá del mecanismo de Promoción interna como medida de estímulo, motivación e incentivación permanente del personal, favoreciendo la competitividad, el rendimiento, la autoformación y la responsabilidad como claves para la mejora constante de la eficiencia y productividad de la empresa, y por consiguiente su rentabilidad, así como la necesidad de ir cubriendo mediante promoción profesional las exigencias organizativas, y por tanto, de puestos con mayor responsabilidad, que vaya demandando la actividad de la empresa.

12.2. Fondo de Promoción: A tal efecto, se dota un Fondo de Promoción por importe de 20.000 € anuales para realizar promociones de categoría y ajustes/ascensos de nivel durante los cuatro años de vigencia del convenio, no prorrogables aunque se prorrogue el convenio.

12.3. La Dirección de la empresa publicará las vacantes que se produzcan con el fin de que el personal pueda acceder a las mismas. Los criterios por los que se regirá la provisión interna de vacantes los fijará la Dirección de la empresa en cada caso.

#### Artículo 13. Selección de Personal

13.1. Cuando la empresa realice nuevas contrataciones, se llevarán a cabo con aplicación de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Así mismo se garantizará la Publicidad de las convocatorias y sus bases; la transparencia del proceso; la

imparcialidad, confidencialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; la independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; la adecuación entre el contenido del proceso selectivo y las funciones o tareas a desarrollar; y la agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

A tal efecto se constituirá un Tribunal de Selección del que formará parte un miembro del Comité de empresa, como observador, con voz pero sin voto.

Respecto a la publicidad, se dará cumplimiento a dicho principio mediante la publicación de la convocatoria en la página web de Eprinsa.

13.2. BOLSA DE TRABAJO. Al finalizar cada proceso de selección, la Dirección de la empresa podrá establecer la constitución de una Bolsa de Trabajo para atender sustituciones, trabajos extraordinarios u otras situaciones temporales, así como para cubrir las bajas y ampliaciones de plantilla que se puedan producir durante su vigencia.

La Bolsa de Trabajo se regirá por un reglamento consensuado con el Comité de empresa, que entre otras cuestiones, regulará su duración temporal.

### CAPÍTULO V CONTRATACIÓN TEMPORAL

#### Artículo 14. Acceso a la Condición de trabajador fijo

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de que todo el personal que a la entrada en vigor de este Convenio preste sus servicios en Eprinsa con contrato temporal y haya sido incorporado por haber participado en un proceso selectivo anterior a 2018, cuyo procedimiento de selección se llevó a cabo con aplicación de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y tenga una antigüedad mínima de dos años, pueda adquirir la condición de fijo de plantilla. Las conclusiones de dicho estudio serán comunicadas por escrito al Comité de empresa y de forma verbal al/a la trabajador/a.

El acceso a la empresa en las ampliaciones de plantilla se realizará, cuando lo permita la legislación vigente, preferentemente mediante contrato temporal, que en su caso, derivará a relación laboral indefinida.

#### Artículo 15. Período de prueba

Cuando no sea posible la contratación temporal, se establecerá un período de prueba de un año para todo el personal de nuevo ingreso en la empresa con contrato indefinido. Durante su transcurso, la resolución de la relación laboral podrá producirse a instancia de empresa o trabajador/a. La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

### CAPÍTULO VI ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 16. Organización y racionalización del trabajo

La organización general del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, es facultad de la Dirección de la misma, con sometimiento a las decisiones del Consejo de Administración, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en el presente convenio, y en las demás normas o acuerdos de aplicación. Su racionalización tenderá siempre a la simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos, al establecimiento de la plantilla de personal y relación de puestos de trabajo concretos y a la mejora de las condiciones de prestación de los servicios y de los propios trabajadores.

#### Artículo 17. Mejora de la Competitividad

17.1. Las partes firmantes de este Convenio reconocen la ne-

cesidad de conseguir una continuada mejora de la competitividad en todos los estamentos directos como indirectos del proceso productivo y alcanzar las máximas cotas de calidad total en todos los procesos de gestión, técnicos y administrativos, para conseguir un alto nivel de satisfacción de nuestros clientes. La Empresa aportará los medios necesarios para conseguir estos objetivos, mejorando su organización, efectuando las inversiones que económicamente sean justificables, así como cuantas medidas vayan encaminadas a su logro. Por su parte, el personal aportará sus ideas y su esfuerzo personal. Para dar cumplimiento a este artículo se articula el siguiente Sistema de Incentivos.

#### 17.2. SISTEMA DE INCENTIVOS.

-Prima de Cumplimiento de Objetivos. Se establece una Prima de cumplimiento de objetivos del 7,7% del sueldo base anual por trabajador/a del año de ejecución de los objetivos que se abonarán anualmente, basada en un sistema fijado por la Dirección de la empresa, en el que, con carácter anual, se marcarán unos objetivos concretos, medibles y alcanzables a cumplir por toda la empresa y/o los departamentos y/o individuales, así como la ponderación de cada uno de ellos. Por tanto, la prima será percibida siempre que se consiga el porcentaje de cumplimiento anual de cada objetivo, y en proporción al peso que le corresponda a cada uno de los mismos.

Su regulación práctica se recoge en un reglamento, consensuado con el Comité de empresa, en el que se determina el mecanismo para acordar el número de objetivos y su contenido, sus parámetros de medida, porcentajes de cumplimiento y ponderación de cada objetivo.

#### Artículo 18. Afianzamiento de la calidad

Las partes firmantes de este Convenio reconocen la importancia de alcanzar las máximas cotas de calidad en los procesos de gestión, técnicos y administrativos, para conseguir que el servicio final resultante tenga plenas garantías de competitividad y satisfacción de nuestros clientes.

Todo el personal de la Empresa es responsable de la calidad del trabajo que desarrolla. Es por ello que deberán utilizar los recursos disponibles, cumplir las normas, manuales y procedimientos de calidad establecidos, cada cual en función de su nivel de responsabilidad y con la formación e información adecuadas.

Entre las responsabilidades que afecta a todo el personal en la realización de sus respectivos trabajos en relación con el afianzamiento de la calidad, con independencia de las que pueda acordar en cada momento la empresa, se encuentran las siguientes:

a) Comprobar, antes de iniciar el trabajo, que todos los materiales, herramientas, documentos y medios necesarios para la correcta realización del trabajo están disponibles y exentos de defectos que puedan perturbar el máximo nivel de calidad exigido.

b) Cuando se detecte alguna anomalía en los medios disponibles, para la realización del trabajo en óptimas condiciones de calidad, se pondrá en conocimiento del jefe inmediato o persona con autoridad para subsanar las deficiencias detectadas.

c) Realizar las operaciones de verificación o comprobación asignadas específicamente a su responsabilidad, utilizando los procedimientos, medios y demás documentación aplicable, así como cumplimentar y firmar los registros de calidad o identificación personal de los trabajos que necesiten este requisito.

d) Sugerir a sus mandos inmediatos las medidas necesarias para evitar desviaciones en los objetivos marcados, o sobre aspectos mejorables en la calidad durante el desarrollo del trabajo encomendado.

#### Artículo 19. Movilidad funcional

Se permite plenamente dentro del mismo Grupo profesional.

Asimismo será plenamente factible entre categorías equivalentes. Se entiende por Categoría profesional equivalente, aquella cuyos conocimientos y experiencia profesional permite realizar las principales funciones de otra de la misma Categoría y en la misma empresa, incluso aunque existiera necesidad de procesos simples de formación.

#### Artículo 20. Teletrabajo

La Empresa podrá pactar a nivel individual con cada trabajador/a, la realización de funciones propias de la actividad fuera de sus instalaciones, mediante el sistema de teletrabajo, sin que tenga necesariamente que ser de aplicación en este supuesto lo establecido en el Artículo 22.1 de este Convenio Colectivo, y siempre que no contradiga la legislación laboral vigente.

En caso de que la empresa considere necesario establecer un sistema de teletrabajo, de manera colectiva, para algún Departamento o Unidad organizativa de la misma, deberá negociar su regulación práctica con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 21. "Trabajo no presencial".

La empresa se compromete a facilitar en la medida de lo posible la actividad laboral de manera presencial combinada con actividad no presencial para la conciliación de vida laboral y familiar.

Por ello se establece la prestación de servicios no presencial en un porcentaje máximo que se determinará por EPRINSA en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita (los que actualmente pueden realizar trabajo no presencial) y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios, siendo el/la Jefe/a de Departamento o Unidad quien garantice su cumplimiento.

La prestación de servicios no presencial tendrá carácter voluntario y podrá ser reversible por razones de carácter organizativo y de necesidades del servicio, o por solicitud del personal.

Esta prestación de servicios no presencial deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores de su uso la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

El personal que preste sus servicios en trabajo no presencial tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial y no sufrirá modificación alguna en materia de retribuciones, promoción profesional, representación colectiva ni cualquier otro derecho salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial. La prestación de los servicios no presencial o híbridas no supondrá menoscabo de la jornada y horario del personal, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

Asimismo, se estudiará la solicitud de la modalidad no presencial de aquel personal de Eprinsa que durante la realización del trabajo presencial se encuentren en alguna circunstancia especial, pudiendo aumentar hasta el 100% el trabajo no presencial mientras dicha circunstancia se mantenga.

Las presentes medidas se establecen respetando lo que disponga la legalidad vigente en cada momento.

### CAPÍTULO VII

#### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 22. Jornada Laboral

22.1. JORNADA LABORAL. La Jornada Laboral queda establecida en 35 horas semanales distribuidas en 7 horas diarias, preferentemente en jornada continuada de mañana de lunes a viernes, siempre salvo lo pactado en los artículos 5 y 23 de este Conve-

nio. No obstante, la empresa cuando por criterios de organización así lo requiera, podrá establecer distintos turnos de trabajo o la jornada partida.

-Horario Ordinario: Se flexibiliza el horario de la jornada laboral entre las 7:00 y las 9:00 horas para la entrada y desde las 14:30 horas para la salida, siempre que se garantice el funcionamiento normal de todos los Grupos y Departamentos entre las 8 y las 14:30 horas. La jornada diaria ordinaria podrá reducirse en media hora recuperando ese tiempo en cómputo anual dentro del horario de 7:00 horas a 21:00 horas.

22.2. HORARIO FLEXIBLE. Con el fin de facilitar la conciliación familiar y laboral, se permite la flexibilidad horaria de entrada hasta las 9:30 horas, o flexibilidad horaria de salida desde las 13:30 horas. Las normas de gestión de personal regulan la forma y modo de concreción horaria. La adhesión a cualquier tipo de horario distinto del regulado en apartado 22.1 por parte del personal tendrá que ser autorizada previa y expresamente por la empresa, y puede ser modificada en función de las necesidades organizativas de la misma. Las normas de gestión de personal regulan la forma y modo de concreción horaria.

22.3. HORARIO DE VERANO, NAVIDAD, SEMANA SANTA Y FERIA. En el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, el período de Navidad, el período de Semana Santa y el de Feria será obligatorio el cumplimiento de 6 horas diarias, siempre que se garantice el normal funcionamiento de todos los grupos y departamentos entre las 8:00 y las 14:00 horas. Durante este período se seguirá respetando el horario de salida antes de las 14:00 horas en los casos en que esté expresamente autorizado. Si cambiase la duración de la jornada habrá que adaptar éste artículo a la nueva regulación mediante acuerdo de mesa negociadora. La jornada no trabajada se recuperará en cómputo anual.

En los casos en que se tenga jornada reducida, se ajustará proporcionalmente el tiempo de reducción.

22.4. DESAYUNO. Todos los empleados con jornada laboral que exceda de seis horas disfrutarán de un descanso durante su jornada de treinta minutos para desayuno computándose como tiempo de trabajo efectivo. Este descanso no podrá afectar a la prestación de los servicios y no podrá compensar ausencias o retrasos injustificados. Será obligatorio registrar tanto la salida como la entrada y la ausencia de dicho registro dará lugar a las responsabilidades que correspondan. El personal con reducción de jornada o con contratación a tiempo parcial podrá interrumpir la jornada para el desayuno, siendo dicho tiempo recuperable hasta completar la jornada correspondiente.

22.5. REDUCCIÓN DE JORNADA. Se contempla la posibilidad de que el personal solicite una reducción de jornada en los supuestos contemplados a continuación, con posibilidad de acumular en jornadas completas, siempre que las necesidades de la empresa lo permita y mediante acuerdo con la misma, y con las condiciones establecidas para cada uno de ellos:

a) Por razones de guarda legal. El personal que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80% o 60%, respectivamente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Estas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas ante la empresa.

b) Se otorgará el mismo derecho establecido en el punto anterior al personal que precise encargarse del cuidado directo del

cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Estas circunstancias deberán ser debidamente acreditadas ante la empresa.

c) En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo, el personal podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida por interés particular, ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes, percibiendo el 75% de sus retribuciones.

d) Reducción de jornada por razón de violencia de género y por violencia doméstica. Las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género y por violencia doméstica, para hacer efectiva su protección o derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de jornada, con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables. Para ejercer estos derechos el personal debe acreditar la situación de violencia de género o violencia doméstica, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer o el hombre es víctima de violencia de género o doméstica.

e) Reducción de jornada por cuidado de familiar de primer grado. El personal tendrá derecho, a una reducción de jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de la misma, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del familiar de primer grado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente.

Este es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de Eprinsa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Se podrá solicitar la acumulación en jornadas completas de esta reducción de jornada.

f) Cuanto se ha expuesto, se entiende sin perjuicio de cualquier otro derecho a reducción de jornada establecido o que se establezca en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 23. Horas Extraordinarias

23.1. Queda prohibida la realización de horas extraordinarias por parte del personal, en consideración de la situación actual del desempleo y al objeto de fomentar la contratación en la Empresa, si la carga de trabajo lo hace necesario, con las excepciones siguientes:

a) Horas extraordinarias por fuerza mayor. Serán aquellas que haya que realizar para evitar en los posibles siniestros, circunstancias o daños extraordinarios o averías ya producidas.

b) Horas extraordinarias estructurales. Se consideran las que haya que realizar en períodos punta de producción, ausencias imprevistas de trabajadores u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

23.2. No se tendrán en cuenta a efectos del cómputo como tales, ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios o urgentes, sin perjuicio de considerarlas como extras. Podrán realizarse incluso en período nocturno en los supuestos anteriores o en caso de actividades especiales debidamente justificadas. La empresa podrá optar entre abonar las horas extraordinarias al mismo valor de la ordinaria o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Las realizadas desde las diez de la noche a las seis de la mañana o en días no hábiles experimentan un incremento o compensación del 50% sobre el valor de la hora ordinaria, o el mismo incremento en tiempo efectivo, si la empresa optara por compensarlas con descanso.

#### Artículo 24. Permisos y licencias

24.1. El personal que preste sus servicios en Eprinsa tendrá derecho a los siguientes permisos y a los permisos reconocidos en el Estatuto de los trabajadores que no aparezcan recogidos en este Convenio. Dichos permisos serán retribuidos:

a) A un día de permiso (el de la celebración), para el supuesto que contraigan matrimonio civil o religioso, los padres, hijos o hermanos.

b) A dos días hábiles por cambio de domicilio dentro de la misma localidad y a tres días hábiles, si el cambio se produce en localidad distinta.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsi-

ble del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

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

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

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

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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

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

e) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados c) y d) tendrá una duración adicional de una semana para cada progenitor. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

f) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

g) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

h) Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados c, d, f, g.

i) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad o fuera de la localidad de residencia del personal. El disfrute de los permisos por accidente, enfermedad grave y hospitalización podrá ejercitarse, siempre que se mantenga el suceso, bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio. En todo caso se deberá presentar justificante del ingreso hospitalario a la finalización del permiso. Si el alta hospitalaria se produjera antes de la finalización de los días de permiso, para familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad, se deberá presentar a la finalización del permiso un informe médico sobre la gravedad o necesidad de continuar con especiales cuidados en el domicilio para tener derecho a completar los días de permiso.

i bis) Cuatro días hábiles por el fallecimiento del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Y cinco días hábiles cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la localidad de residencia del personal. Cuando el fallecido fuera familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres días hábiles si el suceso se produce en la misma localidad o de cuatro cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la localidad de residencia del personal.

j) A un día de permiso, el de la intervención, en los casos de intervención quirúrgica ambulatoria/ hospitalaria con alta en el mismo día de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. O a cinco días de permiso retribuido, en caso que precise reposo domiciliario tras la intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

k) El personal tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son

compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

l) A seis días de asuntos propios al año. Asimismo, como premio de vinculación del personal que cumpla 25 años de antigüedad en la empresa dispondrá de un día adicional de asuntos propios, devengándose desde el día 1 de enero del año en que se cumpla dicha antigüedad.

m) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público del/la trabajador/a, se otorgará un permiso de 15 días naturales, a contar desde el día de la celebración del matrimonio o la fecha de la inscripción como pareja de hecho en el Registro público correspondiente.

n) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada laboral.

ñ) El personal que tenga algún descendiente de 1º grado con discapacidad tendrá derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

ñ.bis) El personal que tenga ascendientes de primer grado con grado de dependencia reconocida II y III tendrá derecho a ausentarse del trabajo un máximo de 10 horas anuales para su acompañamiento si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

o) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisar con antelación suficiente y presentar justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

o.bis) Las empleadas en estado de gestación tendrán derecho a un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

p) En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

q) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad, o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales. Dicho permiso deberá solicitarse por escrito al departamento de Recursos Humanos antes de que finalice el permiso por maternidad o adopción.

r) En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del hijo/a a adoptar, se podrá disfrutar de un permiso que comprenderá el periodo de estancia que exija el protocolo de adopción internacional de cada país. En cualquier caso, este permiso no podrá ser superior a tres meses de duración, percibiendo durante dicho período exclusivamente el sueldo. En tales casos deberá acreditar documentalmente la petición de adopción así como la estancia en el país.

s) Permiso por cuidado de hijo/a lactante:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de



adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla dieciséis meses. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. El/la trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha de comienzo de disfrute.

Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por acumulación de todas las horas de lactancia en seis semanas de permiso retribuido a continuación del alta del trabajador/a tras el permiso de maternidad o vacaciones disfrutadas a continuación de producirse el alta o dos semanas de permiso retribuido consecutivas al alta del trabajador/a y dieciocho semanas consecutivas de hora de ausencia del trabajo por lactancia, pudiéndose alterar el orden del disfrute de los permisos.

El permiso acumulado en jornadas completas deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente a este permiso. Estos permisos se verán reducidos en la proporción que corresponda en función del periodo de alta del progenitor con posterioridad al hecho causante, hasta que el menor cumpla dieciséis meses. En caso de que el personal opte por acumulación de la hora de lactancia de cada menor de dieciséis meses, el resto del periodo de disfrute de este permiso se ajustará desde el día de reincorporación al puesto de trabajo, sin incluir en el cómputo las vacaciones.

Excepcionalmente, atendiendo a circunstancias debidamente acreditadas de necesidades del cuidado del menor, se podrá conceder dicho permiso en un momento posterior a la finalización del permiso por maternidad, únicamente por el tiempo que reste hasta el cumplimiento de los 16 meses de vida del menor.

t) Por enfermedad de hijos/as menores de 12 años, que requiera reposo domiciliario, un máximo de 3 días hábiles. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, no podrán ejercerlo simultáneamente. Será necesario justificar la enfermedad mediante justificante médico. Este permiso será incompatible con los regulados en los puntos e) y f) del presente apartado.

u) A un día de permiso adicional por coincidencia de cada día festivo en sábado.

v) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

w) El personal que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de pro-

cesos de recuperación de otros tratamientos o dolencias de especial gravedad, las cuales serán consultadas con el Servicio médico, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. EPRINSA podrá conceder esta adaptación cuando la misma contribuya a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo, esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la empresa deberá resolver sobre la misma en un plazo de 3 días, sin perjuicio de que la empresa recabe los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

Este plazo podrá ampliarse un mes más cuando el empleado justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

#### CUADRO EXPLICATIVO DE LOS PARENTESCOS

Grados	Consanguinidad	Afinidad
1º	Padres, hijos	Cónyuge, Suegros, Yerno y Nuera
2º	Hermanos, abuelos y nietos	Cuñados
3º	Tíos, sobrinos	
4º	Primos Hermanos	

#### 24.2. Permisos por Navidad, Semana Santa y Feria de Mayo.

Además del período vacacional anual, el personal tendrá derecho a disfrutar, sin perjuicio de las fiestas nacionales autonómicas y locales, de dos días de permiso en Navidad, además de los días 24 y 31 de diciembre que se considerarán inhábiles. Si estos coinciden en sábado o domingo también se tendrá derecho a ellos de forma adicional. También se tiene derecho a un día en Semana Santa y dos días en la Feria de Mayo, todo ello según el sistema de turnos que fije la empresa, en atención a sus necesidades. El personal podrá disfrutar los días de Feria de Mayo en Córdoba o los de la localidad de residencia.

#### 24.3. Permisos recuperables.

Se establece un período de 65 horas anuales de permiso que pueden ser solicitadas por el personal, por intereses particulares, con un preaviso de 24 horas. El permiso podrá ser de una jornada completa siempre que no queden por disfrutar días de asuntos propios. Una vez concedido será recuperable, en función de las necesidades de la empresa y en la fecha y modo que indique la dirección. En todo caso, al finalizar el año no deberá quedar sin recuperar ningún permiso concedido.

#### 24.4. Compensación de horas de formación.

En cumplimiento del artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, y previo visto bueno del Departamento de Recursos Humanos, se podrán compensar anualmente hasta 20 horas de formación como horas de saldo diario acumulables por un periodo de hasta cinco años. Para ello habrá que tener en cuenta el correspondiente procedimiento de compensación de horas de formación establecido en la empresa siendo necesario:

1. Que la actividad formativa haya finalizado dentro del año de la solicitud.
2. Que se haya realizado fuera del horario laboral.
3. Que esté vinculada a la actividad de la empresa.
4. La acumulación no tiene carácter retroactivo.

#### Artículo 25. Vacaciones

25.1. El período anual de vacaciones de veintidós días hábiles será disfrutado a lo largo de todo el año. El calendario estará elaborado antes del 1 de abril de cada año. Para la elaboración del calendario primará la organización del trabajo y las necesidades del servicio, por lo que en atención a dichas circunstancias podrá ser alterado.

25.2. En el supuesto de haber completado los años de servicio que se indican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

15 años de servicio: 23 días hábiles.

20 años de servicio: 24 días hábiles.

25 años de servicio: 25 días hábiles.

30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Dichos días adicionales se podrán disfrutar desde el día uno de enero del año de cumplimiento de la antigüedad establecida.

25.3. El Plan de Vacaciones se adecuará a lo siguiente:

a) PERÍODO PREFERENTE. Las vacaciones deberán disfrutarse preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

b) PERÍODOS VACACIONALES. Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en un solo período, en dos períodos de 15 días o en cualquier otra fracción a elección del/la trabajador/a y condicionadas a las necesidades del servicio. Cuando las vacaciones se distribuyan en más de un período a lo largo del año, el personal tendrá derecho a disfrutar al menos 15 días de dichas vacaciones durante los meses de Julio y Agosto.

c) DISFRUTE DE LAS VACACIONES. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en el año natural. No obstante, si por necesidades de la Empresa y de conformidad con el /la trabajador/a, no se hubiesen disfrutado, se podrán disfrutar con posterioridad al 31 de diciembre y hasta el 31 de enero del año siguiente.

25.4. Cuando el período de vacaciones previamente fijado o autorizado, y cuyo disfrute no se haya iniciado, pueda coincidir en el tiempo con una situación de incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia, riesgo durante el embarazo o con los permisos de maternidad o paternidad o permiso acumulado de lactancia, se podrá disfrutar en fecha distinta. Cuando las situaciones o permisos indicados en el párrafo anterior impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en el año natural inmediatamente posterior.

No obstante lo anterior, en el supuesto de incapacidad temporal el período de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad o una situación de riesgo durante el embarazo, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un período distinto dentro del mismo año, o en el año natural inmediatamente posterior. Asimismo, si durante el disfrute del período de vacaciones autorizado, sobreviniera una situación de incapacidad temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse de las mismas una vez que finalice la incapacidad temporal, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

También se interrumpirán en caso de hospitalización del/la trabajador/a y mientras dure ésta, pudiendo disfrutar las mismas a continuación de producirse el alta y en todo caso dentro del año natural.

25.5. Del período de vacaciones que corresponda a cada traba-

jador/a no podrá en ningún caso descontarse los permisos o licencias que por otras causas se le concedan durante el año.

25.6. En ningún caso se podrá compensar el disfrute efectivo de las vacaciones, con retribuciones de cualquier tipo, con excepción del personal que cese en la empresa en el transcurso del año.

Artículo 26. Licencias Extraordinarias

26.1. El personal afectado por el presente Convenio podrá solicitar Licencias Extraordinarias no retribuidas siempre que haya cumplido al menos un año de servicio, por un período no inferior a 15 días y sin que el periodo máximo de licencia pueda exceder de nueve meses. El/la trabajador/a que la obtenga no podrá solicitarla nuevamente hasta transcurrido un año desde la concesión de la anterior. Podrá dar por terminada la licencia antes del período para la que fue concedida. Solicitará dicha licencia con una antelación mínima de 30 días y se tendrá que resolver la solicitud en un tiempo máximo de 15 días.

26.2. Podrán solicitarse licencias no retribuidas, de una duración máxima de tres meses al año, para la asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional cuando su contenido esté directamente relacionado con el puesto de trabajo.

26.3. El personal que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán solicitar un periodo de licencia no retribuida de hasta 6 meses de duración.

26.4. El tiempo de duración de estas licencias no se computará a ningún efecto.

26.5. La concesión, que se realizará siempre que no afecte a la organización de la empresa, a libre discreción de la empresa y por periodos completos, se efectuará obligatoriamente por escrito dirigido al interesado, en el que se hará constar su nombre y apellidos, categoría, puesto de trabajo y fechas de comienzo y terminación de la licencia otorgada.

26.6. Al finalizar el permiso el/la trabajador/a se reintegrará automáticamente a la plaza que tuviera asignada, no siendo necesaria solicitud por su parte ni requerimiento de la empresa.

Artículo 27. Excedencias

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

27.2. Voluntaria. El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

27.4. El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

27.5. La excedencia contemplada en los apartados 3 y 4, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

27.6. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa el personal que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

27.7. Podrá concederse una excedencia voluntaria por agrupación familiar, sin necesidad de cumplir el requisito de una antigüedad en la empresa mínima de un año, al trabajador/a cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquier Administración Pública, organismo público y entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas, en los órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las CCAA, así como en la Unión Europea o en Organizaciones internacionales.

Mientras se encuentren en esta situación no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en dicha situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les es de aplicación.

27.8. Las trabajadoras o trabajadores víctimas de violencia de género y de violencia doméstica, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este período por 3 meses, con un máximo de 18, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los 2 primeros meses de esta excedencia la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

27.9. El/la trabajador/a excedente conserva sólo un derecho

preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

## CAPÍTULO VIII ACCIÓN SOCIAL

### Artículo 28. Complemento en caso de baja

En los supuestos de que un/a trabajador/a pase a la situación de Incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, durante el período en que permanezca en dicha situación, percibirá un complemento a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100% de sus emolumentos, excluidos los conceptos extrasalariales.

Si se prorroga la situación de Incapacidad temporal, pasados los 18 meses, por alta con propuesta de Incapacidad Permanente, la suspensión de la relación laboral se mantiene. Se establece un "Complemento de Incapacidad por enfermedad" que se abonará hasta que la Seguridad Social resuelva el expediente de incapacidad permanente. Durante esos meses no subsiste la obligación de cotizar. No obstante, si el/la trabajador/a fuera declarado/a en situación de incapacidad permanente absoluta y si se retrotraen sus efectos, el/la trabajador/a deberá devolver el complemento percibido a partir del día de efecto de la Incapacidad permanente absoluta".

En los supuestos de baja/permiso por maternidad/paternidad y baja por riesgo en el embarazo en los que la prestación directa del INSS sea inferior a la retribución mensual del/la trabajador/a, se aplicará igualmente este complemento hasta alcanzar el 100% de sus emolumentos.

### Artículo 29. Prestaciones médico-farmacéuticas

29.1. Eprinsa abonará a sus trabajadores/as una ayuda económica para hacer frente a los gastos que ocasionen las siguientes prestaciones sanitarias: Oftalmológicas, Estomatológicas, Otorrinolaringológicas, Ortopédicas, Tratamientos de rehabilitación, Fisioterapia, Seguro médico privado, psicólogo, productos farmacéuticos y cualquier otro tratamiento médico que repercuta en la salud del trabajador o sus beneficiarios.

29.2. En la aplicación práctica de este artículo, habrá de tenerse en cuenta lo siguiente:

a) La ayuda se extenderá tanto al trabajador/a como a su cónyuge e hijos/as, estos/as últimos/as hasta que cumplan 26 años.

b) Siempre se exigirá recibo o factura detallada y cuantificada, expedida por Facultativo colegiado o Establecimiento especializado. Para el caso de cualquier otro tratamiento médico, no especificado en el artículo 29.1, se deberá aportar copia del informe acreditativo de la necesidad, que deberá ser emitido por facultativo especialista, salvo en caso de contratación de seguro médico privado. Para los gastos farmacéuticos, se deberá aportar factura de la farmacia.

c) Se abonará el 70% de la factura presentada para justificar la prestación solicitada. En las tablas salariales de cada año se determinará la cantidad máxima anual a percibir por este concepto.

d) La ocultación de datos, falsedad u omisión de la documentación requerida darán lugar a la denegación de la modalidad de ayuda solicitada o pérdida de la concedida, con la devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, con independencia de las responsabilidades a que hubiere lugar.

### Artículo 30. Otras mejoras sociales

30.1. AYUDA DE ESTUDIOS. Se crea una ayuda de estudios de 20.000,00 euros anuales, que será aportada por la empresa. A tal efecto y para determinar su destino y aplicación se constituirá

una Comisión formada por iguales miembros designados por la empresa y Comité de empresa. El incremento que conlleva este punto, respecto de la cantidad actual de la ayuda de estudios, queda supeditado a que la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita.

30.2. AYUDA FAMILIAR. Por el hijo/a del trabajador/a que conviva con él/ella, tenga reconocida una discapacidad de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, Eprinsa abonará la cantidad mensual establecida en las tablas salariales de cada año, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social. El personal estará obligado a comunicar a Recursos Humanos cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

30.3 ANTICIPOS REINTEGRABLES ORDINARIOS. El personal con contrato indefinido tendrá derecho, siempre que financieramente fuera posible, a disfrutar un anticipo de hasta dos mensualidades (sueldo base, antigüedad, complemento de nivel) a devolver en un periodo máximo de 14 meses, en el caso de que el importe sea igual o inferior a una mensualidad, o de 18 meses, en el caso de que el importe sea superior a una mensualidad, o bien, hasta la finalización de la relación laboral, si ésta se produjera con anterioridad, en ambos casos. Una vez devuelto el anticipo por el/la trabajador/a no podrá solicitar uno nuevo hasta transcurridos 6 meses a contar desde el inicio de la última petición.

30.4. ANTICIPOS QUINCENALES. Se podrán solicitar por un importe total no superior al 40% de la mensualidad (sueldo base, antigüedad, complemento de nivel) que se reintegrará en la nómina del mismo mes.

#### Artículo 31. Seguro de vida e invalidez

La empresa se obliga a concertar y pagar un seguro de vida para el personal que cubrirá los riesgos de fallecimiento, invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez ya sea por enfermedad común, accidente no laboral o accidente laboral. El capital por persona será el que a continuación se indica según la causa ocurrida:

-En caso de Accidente laboral, por fallecimiento un capital de 30.000 € y por invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez un capital de 60.000 €.

-En caso de Enfermedad común y accidente no laboral, por fallecimiento un capital de 15.000 € y por invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez un capital de 30.000 €.

En ambos casos los beneficiarios de este seguro podrán ser tanto el/la trabajador/a como sus herederos según se trate de muerte o invalidez ya sea permanente total o absoluta o gran invalidez. El pago de la prima de este seguro corresponde a la empresa.

#### Artículo 32. Defensa Jurídica

Eprinsa facilitará defensa jurídica a todos aquellos/as trabajadores/as que sean atropellados, agredidos o denunciados por razón de su trabajo, en cuantas actuaciones judiciales pudieran producirse.

#### Artículo 33. Jubilación parcial y Contrato de Relevo

De conformidad con lo previsto en la disposición final Duodécima c) de la Ley 27/2011, 1 de agosto, y de la redacción dada por el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, se reconoce el derecho al acceso a la modalidad de Jubilación parcial al/la trabajador/a, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social vigente al momento de la solicitud.

Junto al contrato a tiempo parcial del jubilado, será necesaria la simultánea celebración de un contrato de relevo (conforme a lo dispuesto en la redacción del artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores) para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por

el/la trabajador/a que se jubila parcialmente y cuya duración habrá de ser, como mínimo, igual a la del tiempo que le falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación. En los casos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el/la trabajador/a relevista, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente a la del trabajador/a relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

El personal jubilado parcial percibirá el porcentaje correspondiente a todas sus retribuciones, fijas y periódicas, proporcionalmente a la reducción de jornada.

Asimismo, el personal jubilado parcialmente percibirá íntegramente las prestaciones sociales recogidas en el Convenio Colectivo en proporción al tiempo de trabajo.

La tramitación de la jubilación parcial se resolverá en un plazo máximo de cuatro meses desde la presentación de la correspondiente solicitud acompañada de la necesaria documentación justificativa.

#### Artículo 34. Premio por Jubilación anticipada

Se entiende por Premios por Jubilación anticipada aquellos que priman la jubilación antes de la edad reglamentaria de jubilación, ya sea parcial o totalmente, del personal mediante el abono de una cantidad a tanto alzado.

Tendrán derecho a estos premios el personal con una antigüedad mínima de 21 años en la empresa, que tenga reconocida o adquieran durante la vigencia del presente convenio la posibilidad de acogerse a la prejubilación total, o bien parcial, a partir del 75% de la jornada, y ejerza tal posibilidad, de conformidad con la empresa.

El/la trabajador/a podrá optar entre la jubilación anticipada, parcial o total, de conformidad con la empresa.

En el caso de la jubilación anticipada total, el premio será el equivalente a una mensualidad de sueldo base, trienios y complementos salariales por cada año que se anticipe la jubilación.

El cálculo estará referenciado al sueldo base, trienios y complementos salariales vigentes en el momento que se alcance el acuerdo entre empresa y trabajador/a. Asimismo, este será el momento en el que se devengue íntegramente su abono.

En el caso de jubilación anticipada parcial, el premio será el equivalente a una mensualidad de sueldo base, trienios y complementos salariales por cada año que permanezca en esa situación.

El cálculo estará referenciado al sueldo base, trienios y complementos salariales vigentes en el momento que se alcance el acuerdo entre empresa y trabajador/a. Su abono se devengará mensualmente mientras el/la trabajador/a permanezca en esta situación.

En el caso de que el/la trabajador/a tuviera una retribución anual superior al tope máximo de cotización a la Seguridad Social, el importe del premio de jubilación anticipada se incrementará en la diferencia entre su retribución anual y el tope de cotización anual, por año que anticipe su jubilación o permanezca en esa situación, aplicando a ese incremento el porcentaje de jubilación. Dicho cálculo se referirá al momento en el que se alcance el acuerdo entre empresa y trabajador, y permanecerá fijo durante la vigencia del acuerdo, con independencia del momento de su abono (íntegro en el caso de jubilación anticipada total o mensual en el caso de jubilación anticipada parcial).

La dotación económica derivada de este artículo, en todo caso,

se destinará a medidas en beneficio de la plantilla, en caso de cambio de circunstancias.

#### Artículo 35. Plan de Pensiones

El Plan de Pensiones del personal de EPRINSA se regirá por sus correspondientes especificaciones, aprobadas por la Comisión Promotora del mismo. La modificación de dichas especificaciones es competencia de la Comisión de Control. Con ocasión de la negociación de la aplicación del incremento de retribuciones, la Mesa General de Negociación Común acordará asimismo el importe o incremento de la contribución obligatoria del promotor.

### CAPÍTULO IX

#### DERECHOS SINDICALES

##### Artículo 36. Derechos y Garantías Sindicales

36.1. SECCIONES SINDICALES. Se reconoce el derecho de las Organizaciones sindicales con afiliación en la empresa a crear Secciones sindicales, pudiendo por ello, los/as trabajadores/as afiliado/as a cada sindicato, elegir un Delegado sindical, el cual tendrá las mismas garantías que los miembros del comité de empresa, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

36.2. GARANTÍAS. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados sindicales tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los/as demás trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del RDL 1/95, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional, en razón precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas y computadas anualmente, para el ejercicio de las funciones de representación, de acuerdo con la escala establecida en el artículo 68 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las horas podrán ser acumulables en uno o varios de los miembros del Comité y Delegados Sindicales, en los términos previstos en el último párrafo del citado precepto. En el supuesto que un miembro del Comité de empresa también fuera Delegado Sindical éste acumularía las horas de ambos cargos.

f) Tendrá derecho a la información que dispone la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO X

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### Artículo 37. Consideraciones Generales

La normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, y demás normas y

disposiciones en esta materia que tengan carácter de norma mínima de derecho necesario.

De la normativa anteriormente especificada, entenderá y pondrá en práctica, el Comité de seguridad y salud, que será el órgano facultado para ello, con las excepciones reservadas a la Empresa, a los Delegados de prevención y a la Negociación colectiva.

La prevención de riesgos laborales es un compromiso claro e ineludible de Eprinsa, manifestando claramente su interés en mejorar las condiciones de trabajo de todos/as los trabajadores/as. Esta política debe divulgarse, documentarse e integrarse entre todo el personal de Eprinsa asegurándose que es comprendida y compartida por todos. Para ello, Eprinsa reconoce la prevención de riesgos laborales como parte integrante de la gestión que desarrolle en todos los servicios y actividades a través del cumplimiento de la legislación vigente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La empresa deberá consultar a los/as trabajadores/as, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad a lo establecido en la Ley LPRL.

Todo el personal, ya sea fijo o temporal, tiene derecho a un eficaz nivel de protección de la seguridad y salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales, en base a los principios de eficacia, coordinación y participación. Tendrán asimismo el correlativo deber de observación y cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas legal y reglamentariamente. Igualmente tendrán el deber de cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las obligaciones que en esta materia se establezcan podrán originar responsabilidades disciplinarias.

Se garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico, físico, psíquico o sensorial presenten discapacidad física, adaptándose las medidas preventivas y de protección necesarias, en especial a las mujeres embarazadas.

Ambas partes se comprometen a potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, promoviendo la enseñanza, divulgación y propaganda sobre la seguridad y salud del trabajador, dando publicidad a los cursos impartidos por el Servicio de Prevención de la Empresa y permitiendo a los trabajadores asistir a dichos cursos en horario laboral.

La empresa a través de la evaluación periódica de los riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, relacionada con el medio ambiente laboral, y mediante la preceptiva planificación preventiva, establecerá un plan de actuaciones con las medidas correctoras y de mejora que deban aplicarse, y su revisión como máximo cada 2 años. De los resultados de las evaluaciones se dará cuenta al Comité de seguridad y salud, debiendo tratarse en el seno de dicho órgano las medidas propuestas y los plazos de ejecución.

##### Artículo 38. Comité de seguridad y salud

38.1 El Comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

38.2 El Comité estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en nú-

mero igual al de los Delegados de prevención, de la otra.

El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento. Con carácter consultivo, previo a la convocatoria del Comité, se podrá llevar a cabo reunión entre una representación de los Delegados de prevención y la Dirección de la empresa para proponer los asuntos y documentación de los puntos a tratar. La asistencia de personas ajenas al Comité se ajustará al artículo 38.2 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales.

38.3 Designación de trabajadores para el desempeño de la actividad preventiva: La empresa designará un/a trabajador/a al objeto de llevar a cabo las actividades de prevención, el cual dispondrá del tiempo necesario para ello, y gozará de las mismas garantías que la ley aplica a los Delegados de prevención. Cuando la empresa lo estime conveniente, la designación del/la trabajador/a, podrá recaer en un Delegado de prevención.

38.4. El Comité de seguridad y salud se reunirá cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

38.5. La empresa llevará a cabo los acuerdos aprobados en el Comité de seguridad y salud, dada su naturaleza paritaria como órgano especializado de participación y consulta.

38.6. La complementación de la labor preventiva en la empresa, se realizará con el Servicio de prevención (Servicio Médico de Empresa) que la empresa estime oportuno.

Artículo 39. Competencias y facultades del comité de seguridad y salud

39.1 El Comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

39.2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física y psíquica del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención de la empresa.

e) Ser informado sobre los procedimientos de cambio de puestos de trabajo por motivos de salud.

Artículo 40. Delegados de Prevención

40.1. Los Delegados/as de prevención son los representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

40.2. Los Delegados/as de prevención serán designados/as por

y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación de los trabajadores según el artículo 35 de la LPRL.

40.3. Son competencias de los Delegados/as de prevención:

a) Colaborar con los órganos de dirección y técnicos en prevención de riesgos laborales de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación del personal en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 33 de la LPRL.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

40.4. Para el ejercicio de estas competencias de los Delegados/as de prevención gozarán de las facultades siguientes:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones al centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones previstas en la Ley.

c) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir información sobre las actividades relacionadas con la protección y prevención en la empresa.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejoras de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal.

g) Proponer al órgano de representación del personal la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la LPRL.

40.5 Los informes que deban emitir los Delegados/as de prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 3 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

40.6. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados/as de prevención en relación con la prevención de riesgos y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud del personal, deberá ser motivada.

40.7. Será de aplicación a los Delegados/as de prevención lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados/as de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de seguridad y salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 4 de este artículo.

40.8. La empresa deberá proporcionar a los Delegados/as de prevención los medios y la formación en materia que, con carácter básico, resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones como Delegado de prevención.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados/as de prevención.

40.9. A los Delegados/as de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido, respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

#### Artículo 41. Vigilancia de la Salud

La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo previo consentimiento de los mismos. De este carácter voluntario sólo se exceptúan, previo informe del Comité de empresa, aquellos 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 esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En caso de personal de nuevo ingreso, se exigirá un reconocimiento médico previo a la incorporación a la empresa.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del/la trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de los mismos serán comunicados a los trabajadores afectados.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del/la trabajador/ra. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico que realice el reconocimiento, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso del/la trabajador/ra. No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia preventiva serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/ra 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.

El reconocimiento médico anual se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos, bien sean estos laborales o genéricos para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los/las trabajadores/ras.

Dado el tipo de trabajo realizado en la empresa en la mayoría de los casos con Pantallas de Visualización de Datos (PVD), se realizarán reconocimientos médicos obligatorios para determinar la aptitud visual antes de ocupar el puesto de trabajo y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse a este tipo de trabajo, y el reconocimiento médico anual se realizará en función de los riesgos potenciales mediante las oportunas pruebas específicas.

Por indicación del Servicio médico, dicho reconocimiento podrá incluir un estudio oftalmológico especializado.

A tenor de lo previsto en el artículo 25 de la LPRL, por motivos de salud, previo informe en positivo del Servicio médico y a solicitud del/la interesado/a, la empresa podrá proceder a cambios (provisionales o definitivos, según cada caso), en el puesto de trabajo, en razón de una disminución de la capacidad psicofísica del/la trabajador/ra.

#### Artículo 42. Trabajos en Pantallas de Visualización de Datos (PVD)

Dado el elevado grado de utilización de las PVD en la empresa, se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los/as trabajadores/as de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

En cumplimiento del artículo 3 del RD 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a trabajos con PVD, la empresa deberá evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos.

La evaluación se realizará tomando en consideración las características propias del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea y entre éstas, especialmente, las siguientes:

- El tiempo promedio de utilización diaria del equipo.
- El tiempo máximo de atención continua a la pantalla requerido por la tarea habitual.
- El grado de atención que exija dicha tarea.

Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización por los/as trabajadores/as de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, la empresa adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible. En particular, deberá reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizando la actividad diaria de forma que esta tarea se alterne con otras o estableciendo las pausas necesarias cuando la alternancia de tareas no sea posible o no baste para disminuir el riesgo suficientemente.

#### Artículo 43. Obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales

Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la empresa.

El personal, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberá en particular:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de esta.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a

los/as empleados/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as empleados/as.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as empleados/as en el trabajo.

f) Cooperar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as empleados/as, especialmente aquéllos designados como responsables de gestión de la prevención y los incluidos en los planes de emergencia y evacuación.

El incumplimiento por el personal de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores dará lugar a las sanciones establecidas en el CAPÍTULO XII Régimen Disciplinario del presente Convenio.

#### Artículo 44. Protección de la maternidad

44.1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

44.2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

44.3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su

seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

44.4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 44.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

### CAPÍTULO XI COMISIÓN PARITARIA

#### Artículo 45. Comisión Paritaria

45.1. COMPOSICIÓN. Se constituye una Comisión paritaria, formada por tres miembros a designar por el Comité de empresa y otros tres a designar por la Dirección de la empresa.

Actuará de Secretario la persona que se designe al efecto. La empresa y la parte social podrán ser asistidas en las reuniones de la Comisión paritaria, por un asesor, cada una de ellas.

#### 45.2. COMPETENCIAS. Su cometido será:

a) La interpretación del contenido normativo del Convenio.

b) El acuerdo sobre adaptación de materias que hayan sido modificadas legalmente y sean susceptibles de pacto o acuerdo sobre su aplicación.

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La mediación y conciliación en todo conflicto Individual o colectivo que surja entre la empresa y sus trabajadores/as, siendo obligatorio como consecuencia de ello, que previamente a interponer cualquier reclamación individual o plural contra la empresa, o contra los/as trabajadores/as, se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión paritaria.

#### 45.3. FUNCIONAMIENTO.

a) La Comisión Paritaria deberá reunirse al efecto en un plazo de siete días hábiles a partir de la petición de mediación y conciliación de cualquiera de las partes.

b) Será obligatoria para las partes la asistencia a las reuniones.

c) Para la asunción de acuerdos, que serán tomados por mayoría de las partes, se requerirá como mínimo de la asistencia de un miembro de cada parte.

d) Los acuerdos adoptados se recogerán en actas, exponiéndose para su público conocimiento antes del fin del plazo máximo de quince días desde su fecha de aprobación en los medios de comunicación habituales o cualquier otro medio, cuando así se acuerde por la Comisión.

e) Dichos acuerdos vincularán a ambas partes a partir de su exposición pública y, en todo caso, transcurridos quince días desde su fecha, así como durante la vigencia del presente Convenio, al cual se anexarán, si así se acuerda.

### CAPÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 46. Principios de Ordenación

46.1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e



intereses legítimos de trabajadores y empresa. El régimen disciplinario se aplicará siempre con respeto a los principios de presunción de inocencia e in dubio pro operario.

46.2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento laboral culpable del/la trabajador/ra, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente CAPÍTULO.

46.3. Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en leve, grave o muy grave.

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

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso.

46.6. Responsabilidad disciplinaria.

a) El personal queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el presente CAPÍTULO, a las normas legales y las establecidas por la empresa.

b) El personal que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivas de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que estos.

c) Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la empresa.

Artículo 47. Graduación de las Faltas

47.1. FALTAS LEVES. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones cometidas en el período de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período 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 siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección acreditada en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material o los relativos a la Seguridad de la Información que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio, y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

h) La no comunicación a la empresa de bajas de IT en el plazo de 3 días.

i) La no resolución de las incidencias críticas en el plazo estipulado en las Normas de personal de la empresa.

47.2. FALTAS GRAVES. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de seis a nueve ocasiones en un mes.

b) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado 3 de este artículo.

c) La suplantación de otro/a trabajador/ra, alterando los regis-

tros y controles de entrada y salida al trabajo.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, a la Seguridad de la Información, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias, vehículos y, en general, bienes de la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

e) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, así como los relativos a la Seguridad de la Información, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

f) La realización de actividades particulares con el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

g) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

h) La ejecución deficiente y voluntaria de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

j) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, en el ámbito laboral de EPRINSA, cuando revistan acusada gravedad.

k) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza o 2 dos faltas leves de igual naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, en el trimestre último.

l) Los efectos y/o consumo puntual de alcohol y drogas en horario laboral siempre que haya la debida advertencia previa por parte de la empresa.

m) La conducción temeraria o bajo el efecto de bebidas alcohólicas o de drogas de un vehículo de la empresa.

n) El incumplimiento de las Políticas, Normas y Procedimientos sobre el uso de los recursos y activos puestos a disposición del/la trabajador/a por la empresa para el desempeño del trabajo.

47.3. FALTAS MUY GRAVES. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de 9 ocasiones durante el período de un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante 3 días consecutivos durante un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza hacia la empresa, o en las gestiones encomendadas, o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) El consumo habitual de alcohol y drogas, si repercute negativamente en el trabajo, siempre que el trabajador no se someta a procedimientos rehabilitadores y haya la debida advertencia previa de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del

trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.d), 2.h) y 2.j) del presente artículo, cuando el abandono hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, cuando de la ejecución deficiente se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas, y cuando las ofensas, ya sean de palabra o de obra, revistan muy acusada gravedad.

m) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

n) 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 dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) El reiterado incumplimiento de las Políticas, Normas y Procedimientos sobre el uso de los recursos y activos puestos a disposición del/la trabajador/a por la empresa para el desempeño del trabajo.

#### Artículo 48. Situaciones de Acoso en el Trabajo

48.1. Todo el personal de EPRINSA tiene derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

48.2. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso sexual en el trabajo, por parte de compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

48.3. En todo caso, ante la denuncia de un empleado/a ante el Departamento de Recursos Humanos por acoso laboral o psicológico, se podrán adoptar de inmediato medidas provisionales tendientes a evitar el mantenimiento de la situación origen del acoso.

#### Artículo 49. Sanciones

48.1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de faltas enumeradas en el artículo anterior son las siguientes:

a) POR FALTA LEVE. Desde la amonestación verbal o escrita hasta la suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) POR FALTA GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a quince días.

c) POR FALTA MUY GRAVE. Suspensión de empleo y sueldo desde dieciséis días hasta tres meses o despido disciplinario.

49.2. En la aplicación de estas sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

#### Artículo 50. Procedimiento sancionador

50.1. Para la imposición de una sanción por falta leve, no se requerirá la instrucción de expediente disciplinario, y será preciso que exista previamente una propuesta motivada. De dicha propuesta se dará traslado al trabajador/a o trabajadores/as afectados/as y al Comité de empresa, para que en el término de dos días formulen las alegaciones que estimen convenientes. Concluido el trámite anterior, la Dirección de la empresa dictará la resolución

que proceda, en el plazo máximo de un mes, debiendo comunicar por escrito al trabajador/a o trabajadores/as afectados/as y al Comité de empresa.

50.2. Será preceptivo expediente disciplinario contradictorio para la imposición de cualquier tipo de sanción por falta grave o muy grave. No obstante la empresa y el comité de empresa de mutuo acuerdo podrán, en casos excepcionales, adoptar las medidas cautelares que estimen oportunas.

#### 50.3. PROCEDIMIENTO.

a) El expediente se iniciará por orden de la Gerencia cuando se tuviera conocimiento por cualquier medio de la concurrencia de hechos que pudieran ser constitutivos de falta.

b) Acordada la apertura del expediente, se iniciará la instrucción del mismo por parte de la Dirección de Recursos Humanos que concluirá con la propuesta de archivo del mismo o la elaboración de un Pliego de cargos que contendrá necesariamente lo siguiente:

-Persona expedientada.

-Descripción clara y precisa de los hechos que se imputan y la fecha de su comisión.

-Calificación provisional de los hechos como falta grave o muy grave.

-Plazo de alegaciones y propuesta de pruebas: Este plazo será de cinco días para las faltas graves y diez para las muy graves.

c) Notificación del pliego de cargos al interesado/a, Comité de empresa y Delegados/as sindicales, para alegaciones y propuesta de pruebas que se estimen pertinentes.

d) Transcurrido el plazo de alegaciones, de haberse propuesto medios de prueba y entenderse necesaria su práctica, se abrirá un plazo de cinco días para su realización.

e) Concluida la fase de instrucción se elaborará informe por la Dirección de Recursos Humanos dirigido a la Gerencia, conteniendo los hechos que se consideren probados, su calificación, normas legales aplicadas y las demás circunstancias que se consideren necesarias para la determinación de la sanción correspondiente.

f) La Gerencia elaborará la propuesta de resolución del expediente que se someterá a la aprobación del órgano competente de acuerdo con las determinaciones de los Estatutos Sociales.

g) La resolución del expediente se notificará al interesado/a, Comité de empresa y Delegados/as sindicales.

h) A petición fundada de los/as interesados/as, podrá acordarse por la Gerencia la ampliación de los plazos señalados anteriormente.

#### 50.4. CONSIDERACIONES.

a) La tramitación del expediente disciplinario interrumpe la prescripción de las faltas.

b) La denegación de la práctica de pruebas deberá motivarse en el expediente.

c) El Comité de empresa tendrá acceso al expediente en cualquier momento.

d) Los expedientes deberán resolverse en el plazo máximo de un mes para faltas graves, y tres meses para las muy graves, siempre desde su apertura. De no hacerse así quedarán sobreseídos.

e) Los plazos de días a que se hace referencia en el presente artículo corresponden a días hábiles.

En Córdoba, a 21 de septiembre de 2023

Por la Empresa, varias firmas ilegibles.

Por el Comité de empresa, varias firmas ilegibles.

## ANEXO I. TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES PARA 2023\*

(\*Pendiente de actualización salarial 2023)

## TABLA DE RETRIBUCIONES SALARIALES 2023

## VIII CONVENIO COLECTIVO EPRINSA

Revisión Salarial: 2,5%

2,50 %

Grupo Profesional	Sueldo Base	Complemento de nivel		Total
A	26.451,92 €	Nivel A.11	38.872,69 €	65.324,61 €
	26.451,92 €	Nivel A.10	37.791,33 €	64.243,25 €
	26.451,92 €	Nivel A.9	36.169,23 €	62.621,15 €
	26.451,92 €	Nivel A.8	34.547,14 €	60.999,06 €
	26.451,92 €	Nivel A.7	33.542,24 €	59.994,16 €
	26.451,92 €	Nivel A.6	31.642,41 €	58.094,33 €
	26.451,92 €	Nivel A.5	30.527,32 €	56.979,24 €
	26.451,92 €	Nivel A.4	28.737,65 €	55.189,57 €
	26.451,92 €	Nivel A.3	27.512,38 €	53.964,30 €
	26.451,92 €	Nivel A.2	25.832,95 €	52.284,87 €
B	22.510,53 €	Nivel B.15	27.275,27 €	49.785,80 €
	22.510,53 €	Nivel B.14	26.151,87 €	48.662,40 €
	22.510,53 €	Nivel B.13	25.029,52 €	47.540,05 €
	22.510,53 €	Nivel B.12	24.566,96 €	47.077,49 €
	22.510,53 €	Nivel B.11	23.395,49 €	45.906,02 €
	22.510,53 €	Nivel B.10	22.224,89 €	44.735,42 €
	22.510,53 €	Nivel B.9	20.946,23 €	43.456,76 €
	22.510,53 €	Nivel B.8	19.667,59 €	42.178,12 €
	22.510,53 €	Nivel B.7	19.150,38 €	41.660,91 €
	22.510,53 €	Nivel B.6	18.074,36 €	40.584,89 €
	22.510,53 €	Nivel B.5	16.999,09 €	39.509,62 €
	22.510,53 €	Nivel B.4	15.554,06 €	38.064,59 €
	22.510,53 €	Nivel B.3	14.108,15 €	36.618,68 €
22.510,53 €	Nivel B.2	12.699,01 €	35.209,54 €	
22.510,53 €	Nivel B.1	11.289,87 €	33.800,40 €	
C	18.590,18 €	Nivel C.6	14.183,98 €	32.774,16 €
	18.590,18 €	Nivel C.5	13.324,01 €	31.914,19 €
	18.590,18 €	Nivel C.4	12.464,08 €	31.054,26 €
	18.590,18 €	Nivel C.3	11.604,15 €	30.194,33 €
	18.590,18 €	Nivel C.2	10.566,73 €	29.156,91 €
	18.590,18 €	Nivel C.1	9.676,86 €	28.267,04 €

**ANEXO II. TABLA DE PLUSES, DIETAS, KILOMETRAJE, OTRAS AYUDAS Y PRIMAS PARA 2023\***

(\*Pendiente de actualización salarial 2023)

<b>Pluses</b>	<b>Euros</b>
Plus de nocturnidad	45% sueldo base mensual
Plus de trabajo en festivos	45% sueldo base mensual
Plus de Secretaría/o de Gerencia y de Recepción (mensual)	178,65 €
Plus Disponibilidad puntual (1 día)	4% sueldo base mensual
Plus de Disponibilidad puntual (hasta 3 días)	6% sueldo base mensual
Plus de Disponibilidad puntual (hasta 7 días)	8% sueldo base mensual
Plus de Disponibilidad de Mantenimiento (mensual)	178,65 €
Plus de responsable de Mantenimiento (mensual)	255,76 €
Plus Turno de Tarde (mensual)	13,5% sueldo base
Plus de responsable de Service Desk (mensual)	255,76 €
Plus de Recepción de Incidencias (mensual) Grupo Profesional B	77,11 €
Plus de Recepción de Incidencias (mensual) Grupo Profesional C	178,65 €
Plus de Coordinación de Equipos (mensual) Grupo Profesional B	77,11 €
Plus de Coordinación de Equipos (mensual) Grupo Profesional C5-C6	115,66 €
Plus de Coordinación de Equipos (mensual) Grupo Profesional C4	178,65 €
<b>Dietas y Kilometrajes</b>	<b>Euros</b>
Kilometraje (€/km) *	0,27 €
Complemento por desplazamiento (€/km) *	0,09 €
Dieta Completa Provincia	43,79 €
Dieta Completa Exterior	62,43 €
Media Dieta Provincia	21,88 €
Media Dieta Exterior	31,23 €
<b>Acción Social (****)</b>	<b>Euros</b>
Prestaciones Médico-Farmacéuticas (Límite anual)	735,19 €
Ayuda Familiar (mensual)	197,98 €
Ayuda de Estudios (límite anual)	20.000,00 €
Fondo de Promoción	20.000,00 €
<b>Primas</b>	<b>Euros</b>
Prima de no Absentismo (semestral)	300,00 €
Prima Cumplimiento de Objetivos (anual)***	7,7% sueldo base anual
Complemento productivo formación continua (prorrateado mensual)	1% sueldo base anual

\* No se actualiza según artículo 5.3 del VII Convenio Colectivo de Eprinsa

\*\* Las actualizaciones salariales se realizan en base a dos decimales y redondeando al alza o a la baja según corresponda

\*\*\* El importe de la Prima Cumplimiento de Objetivos se corresponde con el 100% de cumplimiento.

\*\*\*\* No se actualiza según artículo 19. Dos 3 de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023

19,Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Almedinilla

Núm. 4.635/2023

#### SUMARIO

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Almedinilla, por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos extraordinarios nº TC02/2023 (GEX 1847/2023) del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales.

#### TEXTO

El Pleno de esta entidad, en sesión extraordinaria, celebrada el día 24 de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos extraordinarios, bajo la modalidad de Suplemento de Créditos nº TC02/2023, financiados con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales, por importe de 471.000,00 euros.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta entidad:

<https://sede.eprinsa.es/almedini/tablon-de-edictos>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Almedinilla, 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Jaime Castillo Pareja.

### Ayuntamiento de Cabra

Núm. 4.649/2023

El Alcalde de esta Ciudad, hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 20 de octubre de 2023, acordó aprobar provisionalmente los expedientes de modificación de Ordenanzas Fiscales de este Ayuntamiento para el ejercicio 2024, que a continuación se relacionan:

-Ordenanza General de Gestión, Recaudación e Inspección Tributaria y de los Ingresos Propios de Derecho Público del Ayuntamiento de CABRA.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL IMPUESTO SO-

BRE CONSTRUCCIONES, INSTALACIONES Y OBRAS.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE TASAS POR EXPEDICIÓN DE DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR LOS SERVICIOS DEL CEMENTERIO MUNICIPAL.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR RECOGIDA DE BASURAS.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR SUMINISTRO DE AGUA.

-ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR DERECHOS DE EXAMEN.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 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, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas durante el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

En el caso de que no se formulen reclamaciones durante el periodo de exposición pública, los referidos acuerdos plenarios se considerarán definitivos, de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo 17.

Cabra, a 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Fernando Priego Chacón.

Núm. 4.663/2023

Por el presente se corrige el anuncio nº 4270/2023, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 195, de fecha 13 de octubre de 2023, en el sentido de añadirle al final el siguiente párrafo:

“Se somete a información pública la Ordenanza Municipal Reguladora del Albergue Municipal, que constituirá su reglamento de uso, por plazo de 30 días hábiles para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

En caso de que no se presente ninguna reclamación o sugerencia se entenderá definitivamente aprobada la citada ordenanza municipal”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cabra, 25 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Fernando Priego Chacón.

### Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 4.719/2023

En cumplimiento del artículo 168 y siguientes, 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 no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario, fecha 25 de septiembre de 2023, sobre el expediente de modificación del anexo de inversiones del Presupuesto en vigor nº 11196/2023, que se hace público resumido:

#### Anexo Inversiones Ejercicio 2023

Á.gasto	Económica	Descripción inversión	Total Inversión	Ayto.	PRÉSTAMO
3420	62281	Adecuación Instalaciones Deportivas	21.869,65	21.869,65	21.869,65

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En La Carlota, 27 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Antonio Granados Miranda.

Núm. 4.720/2023

En cumplimiento del artículo 179.4, 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 no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario, fecha de 25 de septiembre de 2023, sobre el expediente de modificación de créditos nº 11198/2023, del Presupuesto en vigor en la modalidad de suplemento de Crédito, que se hace público resumido por capítulos:

#### Altas en Aplicaciones de Gastos

Capítulo	Denominación	Importe
6	INVERSIONES REALES	7.869,65 €
TOTAL		7.869,65 €

#### Financiación

Esta modificación de crédito en su modalidad de suplemento de crédito se financia con remanente de tesorería para gastos generales:

Aplicación Presupuestaria	Denominación	Importe
6	INVERSIONES REALES	7.869,65 €
TOTAL		7.869,65 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En La Carlota, 27 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Antonio Granados Miranda.

Núm. 4.722/2023

En cumplimiento del artículo 179.4, 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 no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario, de fecha 25 de septiembre de 2023, sobre el expediente de modificación de créditos nº 11379/2023, del Presupuesto en vigor en la modalidad de Transferencia de créditos entre aplicaciones de diferente área de gasto, que se hace público resumido por capítulos:

Altas en Aplicaciones de Gastos

Capítulo	Denominación	Importe
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	75.800,00 €
TOTAL		75.800,00 €

#### Bajas en Aplicaciones de Gastos

Capítulo	Denominación	Importe
1	GASTOS DE PERSONAL	75.800,00 €
TOTAL		75.800,00 €

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

En La Carlota, 27 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Antonio Granados Miranda.

### Ayuntamiento de Córdoba

Núm. 4.736/2023

Título: CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES 2023 PARA ACTIVIDADES DE DINAMIZACIÓN A DESARROLLAR EN EL CASCO HISTÓRICO.

BDNS (Identif.) 724021

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/724021>)

PRIMERO. Beneficiarias

Podrán ser beneficiarias de esta convocatoria de subvenciones las entidades ciudadanas que hagan una propuesta abierta a la ciudadanía cordobesa y de forma específica a los vecinos y vecinas del Casco Histórico.

SEGUNDO. Objeto

Las bases aprobadas tienen por objeto regular, con carácter general, el régimen y procedimiento aplicable para el otorgamiento de subvenciones, en concurrencia competitiva, a favor de asociaciones, entidades y colectivos ciudadanos, cuya finalidad sea la organización de actividades de dinamización a desarrollar en el Casco Histórico, en el periodo comprendido entre el uno de enero y el treinta y uno de diciembre de dos mil veintitres, pudiéndose, por lo tanto, subvencionar actividades ya realizadas.

TERCERO. Bases Reguladoras

“Marco General que regula todas las convocatorias de subvenciones y ayudas del Ayuntamiento de Córdoba”.

La consulta de las bases de la convocatoria se podrá consultar también en:

“BASES DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES 2023 PARA ACTIVIDADES DE DINAMIZACIÓN A DESARROLLAR EN EL CASCO HISTÓRICO”

(URL: <https://www.cordoba.es/cultura-y-ocio/casco-historico>)

CUARTO. Cuantía

La cantidad destinada a subvencionar las actividades para esta convocatoria será de 25.000,00 €. La cuantía máxima para ac-

tividades no podrá sobrepasar el 80% del coste total de la actividad para cada solicitud, sin que, en ningún caso, el beneficiario pueda percibir un importe superior a 6.000,00 € por la actividad objeto de subvención. Una misma asociación no podrá recibir más de una subvención en el marco de esta convocatoria.

**QUINTO.** Plazo de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de las solicitudes será de diez días naturales, a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

**SEXTO.** Otros datos

De conformidad con lo establecido en base quinta de la convocatoria, la solicitud deberá ir acompañada de un proyecto de actividades, o memoria de actividad, fechado y firmado por el/la solicitante. El proyecto deberá respetar el contenido indicado en la convocatoria, y tiene que ser necesariamente presentado junto con la solicitud, por lo que no podrá ser objeto de subsanación. A su vez, conforme a lo dispuesto en la base decimocuarta de la convocatoria, el pago de la cuantía concedida se realizará de forma anticipada.

Córdoba, 30 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por la Concejala Delegada de Centro Histórico. Lourdes Morales Zaragoza.

## Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 4.648/2023

### DECRETO

De conformidad con las Bases del Procedimiento de selección para proveer en propiedad las plazas, de personal funcionario y laboral por concurso-oposición del Ayuntamiento de Fuente Obejuna, mediante procedimiento de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y convocar el proceso de estabilización temporal, procede la designación de los miembros integrantes del Tribunal Calificador, para la plaza de personal funcionario, Responsable Jefe/a de Urbanismo así como fijar el lugar, fecha y hora de realización de la baremación de los méritos.

En uso de las atribuciones que me están legalmente conferidas

### RESUELVO

**PRIMERO.** Designar el Tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas conforme a lo dispuesto en la Bases referidas en la parte expositiva de esta Resolución a:

**-Presidenta:**

Titular: Doña Carmen García Consuegra Romero. Arquitecta. Jefe Unidad Territorial de Pozoblanco. (SAU).

Suplente: Doña Isabel Montero Pérez-Barquero. Arquitecta. Adjunta Jefatura Servicio de Arquitectura y Urbanismo (SAU).

**-Secretario:**

Titular: Don José Antonio del Solar Caballero. Asesor Técnico Área Orgánica.

Suplente: Don Luis Santiago Amo Camacho. Letrado Asesor.

**-Vocal 1:**

Titular: Don José Luis Muñoz Delgado. Arquitecto. Unidad Territorial de Montoro.

Suplente: Don Antonio García Pérez. Arquitecto. Jefe Unidad Territorial de Baena.

**-Vocal 2:**

Titular: Doña Clara Molina Illescas. Técnica Administración General. (SAU).

Suplente: Doña Fátima Gómez Luengo Carreras. Técnica Ad-

ministración General. (SAU).

**-Vocal 3:**

Titular: Don Francisco José López Redondo. Arquitecto.SAU.

Suplente: Don Ricardo Muñoz Molina. Arquitecto.SAU

**-Vocal 4:**

Titular: Doña María Jesús de Torres Díaz, Arquitecta Municipal del Ayuntamiento de Montoro.

Suplente: Don David Expósito Gay, Arquitecto Municipal del Ayuntamiento de Montoro.

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

**SEGUNDO.** Convocar a los miembros de Tribunal para la baremación de los méritos de la Fase de concurso de los/as aspirantes presentados para el día 14 de Noviembre de 2023 a las 9:00 horas, en dependencias municipales sitas en la plaza Lope de Vega s/n de Fuente Obejuna.

**TERCERO.** Publicar la Designación del Tribunal en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento alojado en la página web:

(<https://fuenteobejuna.es/>).

Fuente Obejuna, 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

## Ayuntamiento de Iznájar

Núm. 4.569/2023

Mediante la presente se hace constar que el acuerdo de modificación inicial del Plan estratégico de Subvenciones para el ejercicio 2023 que adoptó el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria, de 27 de julio de 2023, que fue expuesto al público por un periodo de 15 días, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia número 163, de 28 de agosto de 2023, y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin que se haya producido reclamación o alegación alguna ha quedado definitivamente aprobado, pudiendo consultar el texto íntegro en la sede electrónica del Ayuntamiento de Iznájar:

<https://sede.eprinsa.es/iznajar>.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Iznájar, a 11 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Lope Ruiz López.

## Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba

Núm. 4.646/2023

Expediente GEX 2023/2467.

Asunto: Expediente de modificación de crédito 2/SC/10/2023, financiado mediante bajas de crédito de otras aplicaciones.

### ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria, celebrada el día 19 de octubre de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito 2/SC/10/2023, financiado mediante bajas de crédito de otras aplicaciones.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito 2/SC/10/2023 financiado mediante bajas de crédito de otras aplicaciones, por Acuerdo del Pleno de fecha 19 de octubre de 2023, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Ha-



ciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la Sede Electrónica del Ayuntamiento:

[www.montalbandecordoba.es](http://www.montalbandecordoba.es).

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Montalbán de Córdoba, 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Miguel Ruz Salces.

**Ayuntamiento de Montemayor**

Núm. 4.735/2023

Título: Ayudas en apoyo al empresariado local: personas trabajadores/as autónomas, comunidades de bienes, sociedades civiles o de otra índole jurídica sin personalidad.

BDNS (Identif.) 723966

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/723966>)

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria aprobada por acuerdo de pleno de fecha 26 de octubre de 2023 y cuyo texto íntegro puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<http://www.pap.minhap.gob.es/bdnstrans/index>)

**PRESUPUESTO TOTAL Y APLICACIÓN PRESUPUESTARIA**

El presupuesto disponible para la concesión de las subvenciones a las que se refiere la presente convocatoria es de 30.900€.

**OBJETO, CONDICIONES Y FINALIDAD**

La presente Convocatoria de subvenciones tiene por objeto ayudas en apoyo al empresariado local: personas trabajadores/as autónomas, comunidades de bienes, sociedades civiles o de otra índole jurídica sin personalidad.

Será objeto de la subvención:

-Para trabajadores/as por cuenta propia: el pago de la cuota del régimen especial de trabajadores/as autónomos.

-Comunidades de bienes (C.B.) y Sociedades Civiles (S.C.) o de otra índoles jurídica sin personalidad: el pago de gastos relacionados con el desarrollo de la actividad tales como, cuota autónomo comuneros, arrendamiento de local, suministros, material fungible, gasto financiero, etc. (quedando expresamente exclui-

dos toda clase de impuestos o tasas).

**CUANTÍA Y ABONO**

Considerando que la cuantía total del presupuesto es de 30.900 euros, la cantidad a subvencionar a cada solicitante consistirá en la suma de 300 euros a tanto alzado.

El abono se realizará a través del pago directo al número de cuenta titularidad designada en la ficha de tercero.

En caso de que no se agotara el crédito disponible entre todas las solicitudes que cumplan los requisitos establecidos en las bases, se procederá al reparto equitativo del crédito sobrante entre las personas beneficiarias.

**PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES**

El plazo de presentación de solicitudes será de 10 días hábiles, desde el día siguiente al de la publicación de extracto de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

En cuanto al procedimiento de presentación serán exclusivamente telemática y se realizará a través de la sede electrónica del Ayuntamiento de Montemayor:

([www.montemayor.es/sede](http://www.montemayor.es/sede))

**OTROS DATOS DE INTERÉS**

Principio de prioridad: las solicitudes presentadas serán objeto de valoración por estricto orden de llegada, estableciéndose los siguientes criterios de prioridad durante su tramitación:

1. Solicitudes que reúnan todos los requisitos establecidos en la convocatoria y presenten toda la documentación requerida en el momento de la solicitud.

2. Solicitudes de beneficiarios/as que no hayan obtenido ayudas del mismo carácter pro parte de esta administración en la convocatoria anterior, en especial NUEVAS ALTAS.

La solicitudes incompletas o que no reúnan los requisitos quedarán pendientes de valoración hasta en tanto se publique la resolución provisional y se abra el plazo de alegaciones.

Montemayor, 27 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio García López.

**Ayuntamiento de Palenciana**

Núm. 4.640/2023

Don Gonzalo Ariza Linares, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Palenciana (Córdoba), hace saber:

Que el Acuerdo del Pleno, de fecha 21 de septiembre de 2023, sobre aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 7/2023 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, ha permanecido expuesto al público por plazo de quince días hábiles, no habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo durante el plazo de exposición al público, que finalizó el día 23 de octubre de 2023, de conformidad con lo estipulado en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, queda aprobado definitivamente según el siguiente resumen:

**PRESUPUESTO DE GASTOS**

**Suplemento de crédito en aplicaciones de gastos**

Aplicación	Descripción	Créditos iniciales	Otras Modificaciones	Suplemento de crédito	Créditos finales
Progr. Eccla					
342 61900	INSTALACIONES DEPORTIVAS-INSTALACIÓN ELÉCTRICA – PISTAS DEPOR-	0,00	7.000,00	5.500,00	12.500,00

## TIVAS EXTERIORES

241	61902	OBRAS PROFEA:MATERIALES	50.000,00	116.594,65	23.738,26	190.332,91
135	62300	PROTECCIÓN CIVIL-MAQUINARIA,INSTALACIONES Y UTILLAJE	1.000,00	0,00	500,00	1.500,00
		TOTAL	1.000,00	7.000,00	29.738,26	204.332,91

Esta modificación se financia con cargo al remanente de tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

## PRESUPUESTO DE INGRESOS

Aplicación económica	Descripción	Euros
87000	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	29.738,26
	TOTAL	29.738,26

En Palenciana, a 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gonzalo Ariza Linares.

## Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

Núm. 4.639/2023

DON VÍCTOR MANUEL PEDREGOSA, ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO, HACE SABER:

Que habiendo sido aprobada inicialmente, en sesión ordinaria, del Pleno de fecha 28 de julio de 2023, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 166, de 31 de agosto de 2023, la modificación de la Ordenanza nº 35, "Reguladora de la Tasa por Derechos de Examen", del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo y habiendo transcurrido el plazo para presentación de reclamaciones o sugerencias sin haberse producido alguna, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se entiende definitivamente aprobada, adjuntando el texto íntegro de la citada Ordenanza para su publicación.

Peñarroya-Pueblonuevo, 20 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Víctor Manuel Pedregosa Viso.

## ORDENANZA 35

## REGULADORA DE LA TASA POR DERECHOS DE EXAMEN

## Artículo 1. Fundamento de naturaleza

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 a 19 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y en virtud de lo previsto en la Ley 66/1997, de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, modificada por la Ley 55/1.999, de 29 de diciembre, este Ayuntamiento establece la "Tasa por derechos de examen", que se regirá por la presente Ordenanza fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004.

## Artículo 2. Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de esta tasa la participación como aspirantes a las convocatorias para la selección de personal al servicio de este Ayuntamiento, tanto en la condición de funcionario y estatutario, como en la condición de laboral.

## Artículo 3. Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos de la tasa quienes soliciten la inscripción en las convocatorias que realice este Ayuntamiento para la selección del personal.

## Artículo 4. Devengo

La tasa se devengará en el momento de la solicitud de inscripción en las pruebas selectivas o de aptitud a que se refiere el artículo 2.

## Artículo 5. Cuota tributaria

La cuota tributaria será una cuantía fija, independientemente de la categoría del puesto a cubrir: 30,84 €.

## Artículo 6. Bonificaciones de la cuota

Se concederá una bonificación en la tarifa del 20% para aquellos sujetos pasivos que acrediten su condición de familia numerosa de carácter general o monoparental y de un 30% para las familias numerosas de carácter especial.

Se concederá una bonificación en la tarifa del 50% para aquellos sujetos pasivos que acrediten su condición de desempleado, durante el plazo, al menos, de un mes anterior a la fecha de convocatoria de pruebas selectivas en las que soliciten su participación.

Así mismo, se concederá una bonificación del 70% a las personas con discapacidad igual o superior al 33 %.

## Artículo 7. Devengo

Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir cuando se presente la solicitud de inscripción en las pruebas selectivas o de aptitud que convoque el Ayuntamiento, siendo preciso el pago de la tasa para poder participar en las mismas.

La tasa se abonará durante el periodo de tiempo en que permanezca abierto el plazo para la presentación de solicitudes de participación, que será el determinado en cada una de las bases que rijan las convocatorias para la provisión, en sus distintos regímenes, de las plazas que se oferten.

En caso de haber solicitado participar en un procedimiento y pagada la tasa correspondiente, si se detectara que no reúne los requisitos, se procederá a la devolución de la misma.

## Artículo 10. Declaración e ingreso

1. La Tasa se exigirá en régimen de autoliquidación.

2. Los escritos recibidos por los conductos a que hace referencia el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, que no vengán debidamente reintegrados, serán admitidos provisionalmente, pero no podrán dárseles curso sin que se subsane la deficiencia, a cuyo fin se requerirá al interesado para que, en el plazo de 10 días, abone las cuotas correspondientes con el apercibimiento de que, transcurrido dicho plazo, sin efectuarlo se tendrán los escritos por no presentados y será archivada la solicitud.

## Artículo 11. Devolución

Procederá la devolución de las tasas que se hubieran exigido cuando no se realice su hecho imponible por causas no imputables al sujeto pasivo. Por tanto, no procederá devolución alguna de los derechos en los supuestos de exclusión de las pruebas selectivas por causa imputable al interesado, tales como no cumplir

los requisitos y no aportar los documentos, o por desistimiento del interesado.

#### Artículo 12. Infracciones y sanciones

En todo lo relativo a infracciones tributarias y a su calificación, así como a las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se aplicarán las normas contenidas en la Ley General Tributaria.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

## Ayuntamiento de Pedroche

Núm. 4.633/2023

### SUMARIO

Resolución de Alcaldía de 23 de octubre de 2023, del Ayuntamiento de Pedroche, por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la selección de personal funcionario para cubrir la plaza de administrativo, vacante en la plantilla municipal.

### TEXTO

Habiéndose aprobado la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria para la selección de personal para cubrir la plaza de administrativo mediante promoción interna, por el sistema de concurso-oposición, del tenor literal siguiente:

Relación de Aspirantes Admitidos	DNI	Causa
Francisco Carrillo Regalón	30XX10XXY	

Lo que se hace público, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

La realización del primer ejercicio comenzará el día 10 de noviembre de 2023, a las 12 horas, en el ayuntamiento de Pedroche, debiendo portar los aspirantes la documentación identificativa.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio.

Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Pedroche, 23 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ignacio Romero Romero.

## Ayuntamiento de Posadas

Núm. 4.556/2023

Por el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Posadas, en sesión celebrada el día 28 de septiembre de 2023, se ha acordado aprobar inicialmente la Modificación Puntual del PGOU de Posadas, de carácter no estructural, que ha sido promovida por este Ayuntamiento y redactada por Estudio García de Viguera, S.L.P., cuyo objeto consiste en ajustar las determinaciones del Plan General, que afecta a los sectores residenciales, PP-R9, bordes del sector residencial PP-R10, PP-R15 y al sector industrial PP-I2, y como consecuencia de ello, comporta ajustes en el resto de los terrenos circundantes, SG Deportivo y Sector PP-R11.

Conforme al artículo 78 de la Ley 7/2021, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (LISTA) y artículo 104 del Reglamento General, aprobado por Decreto 550/2022, de 29 de diciembre (RGLISTA), este último en relación con el artículo 8 de dicho Reglamento, se somete el expediente a trámite de información pública, durante el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de Edictos municipal. Igualmente se publicará en la página web municipal a fin de que la población reciba la información que pudiera afectarle. Se publicará igualmente el expediente, en el Portal de la Transparencia y se pondrá el expediente de manifiesto en las Oficinas Urbanismo del Ayuntamiento, ubicadas en la planta baja del edificio de la Casa Consistorial, en horario de 10 a 13 horas, de lunes a viernes. Cualquiera que lo desee pueda examinar el expediente y deducir, durante el citado plazo, cuantas alegaciones u observaciones considere oportunas.

Asimismo, por el Pleno se ha acordado suspender el otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas para aquellas áreas del territorio objeto del planeamiento, cuyas nuevas determinaciones supongan modificación del régimen urbanístico vigente. La duración de la suspensión es de dos años.

Posadas, 10 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Emilio Martínez Pedrera.

## Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 4.590/2023

De conformidad con lo previsto en la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, de modificación del Código Civil en materia de autorización del matrimonio civil por los alcaldes, así como en la Instrucción de la Dirección General de 26 de enero de 1995, por Decreto de la Alcaldía-Presidencia, de 19 de octubre de 2023, se ha resuelto delegar expresamente en el Sr. Concejal de esta Corporación, don Antonio Navas Aranda, la celebración de la ceremonia de matrimonio civil entre don Alejandro Durán Monge y doña Jéssica Aguilera González, el próximo día 21-10-2023, en la Ciudad de Priego de Córdoba.

Priego de Córdoba, a 19 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ramón Valdivia Rosa.

Núm. 4.743/2023

Expediente: 2023/28265.

### ANUNCIO

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.1 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refun-

dido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, al que se remite el artículo 177.2 del referido RD Legislativo, y el artículo 20.1 al que se remite el artículo 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se pone en conocimiento general que en la Intervención de esta entidad local se halla expuesto al público el expediente de modificaciones presupuestarias número 28/2023, por créditos extraordinarios y suplementos de crédito, que afecta al Presupuesto para el ejercicio 2023 de este Excmo. Ayuntamiento, aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 26-10-2023, y financiados con bajas de créditos.

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del RD Legislativo 2/2004 a que se ha hecho referencia, y por los motivos taxativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

En Priego de Córdoba, a 30 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ramón Valdivia Rosa.

### Ayuntamiento de Rute

Núm. 4.644/2023

Don David Ruiz Cobos, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Rute (Córdoba), hace saber:

Que la Comisión Especial de Cuentas del Excmo. Ayuntamiento de Rute, en sesión celebrada el 7 de septiembre de 2023, ha informado favorablemente la Cuenta General del ejercicio 2022.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, el expediente permanecerá expuesto al público por plazo de 15 días hábiles a fin de que, durante los cuales, quienes se estimen interesados puedan presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

De no presentar alegaciones en tiempo y forma, el expediente se elevará de nuevo a la Comisión Especial de Cuentas para que emita un nuevo informe con carácter previo a su remisión al Pleno para su aprobación definitiva.

Rute, 11 de septiembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, David Ruiz Cobos.

### Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 4.642/2023

**MODIFICACIÓN PRECIO PÚBLICO PARA LA ENTRADA A ESPECTÁCULOS CULTURALES EN ESPACIOS CULTURALES MUNICIPALES. PROPUESTA TEXTO REGULADOR.**

**DON FRANCISCO PALOMARES SÁNCHEZ, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA DE CÓRDOBA, HACE SABER:**

Que la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, en sesión ordinaria, celebrada el día 20 de octubre del año 2023, adoptó entre otros acuerdos, el de modificación del artículo 3 del precio público para la entrada a espectáculos culturales y espacios culturales Municipales del Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba.

La redacción aprobada del precio público para la entrada a espectáculos culturales y espacios culturales Municipales queda redactado:

**PRIMERO. Objeto**

De conformidad con lo establecido en el artículo 41 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, este Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba establece el precio público por el derecho al acceso a espectáculos, representaciones o actividades artísticas o culturales organizados por el Ayuntamiento y que se desarrollen en instalaciones o espacios municipales.

**SEGUNDO. Obligados al pago**

Están obligados al pago del precio público aquí regulado quienes asistan a los espectáculos públicos organizados por el Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba.

**TERCERO. Tarifas**

Las cuantías son las siguientes, en función del caché de las actuaciones (se entiende por caché el coste global de la actividad).

-Hasta 6.000 € de caché: De más de 0 a 8 €.

-De más de 6.000 € hasta 12.000 € de caché: De más de 8 a 15 €.

-De más de 12.000 hasta 25.000 € de caché : De más de 15 a 25 €.

-De más de 25.000 € de caché en adelante: De más de 25 a 60 €.

-Espectáculos infantiles: Desde más de 0 a 25 €.

-Proyecciones de cine: Desde más de 0 a 10 €.

-Proyecciones de cine en 3D o tecnología similar: Desde más de 0 a 15 €.

-Otros espectáculos no incluidos en la relación anterior: Desde más de 0 a 10 €.

-Todos estos precios llevan incluidos los impuestos que correspondan.

Se establece una reducción del 100% de la cuota en la entrada de aquellos espectáculos organizados por el Excmo. Ayuntamiento con fines de difusión y promoción de la Cultura y así lo determine este Ayuntamiento mediante Decreto.

**CUARTO. Cobro del precio público**

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo, no se realice el espectáculo público previsto, procederá la devolución del importe correspondiente.

El pago se efectuará:

a) En el momento de presentación al usuario del correspondiente billete o entrada que le faculta para el espectáculo o representación de que se trate.

b) En el momento de solicitud de los correspondientes Bonos, en las oficinas de gestión facultadas al efecto por el Ayuntamiento.

**QUINTO. Otros aspectos**

La regulación de los demás aspectos se acordará por la Alcaldía, previa propuesta de la Concejalía de Cultura del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba.

El presente acuerdo será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento del artículo 45.1 a de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por tratarse de un acto que tiene por destinatarios a una pluralidad indeterminada de personas.

Villafranca de Córdoba, 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Francisco Palomares

Sánchez.

## Ayuntamiento de El Viso

Núm. 4.632/2023

Expediente Nº: 184/2023.

Anuncio para su publicación en el BOP.

Procedimiento: Instancia General.

Asunto: PLAN DE DESPLIEGUE DE RED DE TELECOMUNICACIONES "TRONCAL" DE FIBRA ÓPTICA EN EL VISO (CÓRDOBA), SOLICITADO POR ADAMO TELECOM IBERIA SA.

Fecha de Elaboración: 17 de octubre de 2023.

### ANUNCIO

Presentado por Adamo Telecom Iberia SA, con CIF nº A65.232.357, un Plan de Despliegue de una Red de Comunicaciones Electrónicas en este Municipio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.9 de la Ley 11/2022, de 28 de junio, General de Telecomunicaciones, se somete a información pública por el plazo de veinte (20) días, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento:

<https://elviso.sedelectronica.es/info.0->

El Viso, 24 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Concejal Delegado de Urbanismo, Rafael Rubio Alegre.

## OTRAS ENTIDADES

### Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC)

Núm. 4.742/2023

El Consejo Rector del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, en sesión extraordinaria, celebrada el día 27 de octubre de 2023, adoptó el siguiente acuerdo que se transcribe en su parte dispositiva:

#### Nº 40/2023. 1º. PROPUESTA QUE PRESENTA LA PRESIDENTA DEL IMDEEC AL CONSEJO RECTOR RELATIVA A LA TRAMITACIÓN DE URGENCIA DE LAS CONVOCATORIAS DE INCENTIVOS Y SUBVENCIONES DEL IMDEEC 2023.

PRIMERO. Acordar la aplicación de la tramitación de urgencia al procedimiento de concesión de subvenciones de las siguientes Convocatorias 2023 del IMDEEC:

1. AL AUTÓNOMO, EMPRENDIMIENTO Y PROYECTOS DE AUTOEMPLEO 2023 - AUTOEMPLEO 2023-, aprobada por Acuerdo Consejo Rector del IMDEEC de fecha 19/05/2023, Acuerdo Nº 16/2023.-2º.

2. A AUTÓNOMOS, EMPRESAS Y ENTIDADES QUE REALICEN PLANES DE FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE LLEVEN APAREJADA CONTRATACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO 2023 -FORMA Y CONTRATA 2023- aprobada por Acuerdo Consejo Rector del IMDEEC, de fecha 25/07/2023, Acuerdo Nº 25/2023.-2º.

3. DE SUBVENCIONES DE LÍNEAS DE ACTUACIÓN DESARROLLADAS POR ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO QUE FAVOREZCAN EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DEL MUNICIPIO - ESAL 2023 -, aprobada por Acuerdo de Consejo

Rector del IMDEEC, de fecha 21/09/23, Acuerdo Nº 32/2023.-3º.

En consecuencia, se reducirán a la mitad los plazos previstos en el procedimiento de concesión de las citadas convocatorias salvo los relativos a la presentación de solicitudes y recursos con arreglo al artículo 33.2 de la Ley 39/2015.

Córdoba a fecha de firma electrónica.

LA PRESIDENTA DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPLEO DE CÓRDOBA (IMDEEC).  
BLANCA TORRENT CRUZ.

Córdoba, 30 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por la Concejala con Delegación, Blanca Torrent Cruz.

### Promociones Industriales del Valle Alto del Guadiato SL

#### Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba)

Núm. 4.641/2023

De conformidad con lo establecido en las bases publicadas para la cobertura de plazas de empleo temporal en el Proceso de Estabilización, OEP Extraordinaria 2022, en la categoría de A2 y C1 de Promociones Industriales Valle Alto Guadiato SL, empresa pública del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Finalizado el plazo de alegaciones a la lista provisional de admitidos y excluidos sin haberse producido alegaciones a la misma, se eleva a definitiva, a propuesta del Tribunal designado por esta Presidencia, de conformidad con la legislación vigente, el Sr. Presidente aprueba la relación DEFINITIVA de admitidos y excluidos en el proceso de selección para cubrir las plazas convocadas.

#### Relación Admitidos y excluidos

Plazas categoría A2 y C1,

Proceso de Estabilización. Disposición Adicional 6ª Ley  
20/2021

#### CONCURSO

##### 1 PLAZA DE MAESTRO/A DIRECTOR/A DE GUARDERÍA MUNICIPAL (A2).

Apellidos y Nombre	DNI	Admitido/a-Excluido/a
FERNÁNDEZ CUENCA, MARIAM	76xxxxx8-B	ADMITIDA
MUÑOZ SANTAMARÍA, YOLANDA	75xxxxx8-R	ADMITIDA

##### 2 PLAZAS DE TÉCNICO EN EDUCACIÓN INFANTIL (C1).

Apellidos y Nombre	DNI	Admitido/a-Excluido/a
CARRASCO RIVERA, MIRIAM	8xxxxx48-J	ADMITIDA
FERNÁNDEZ CUENCA, MARIAM	76xxxxx8-B	ADMITIDA
PRIETO VARGAS, MARÍA CONCEPCIÓN	30xxxxx3-W	ADMITIDA
RISCO MENDEZ, LUCÍA	80xxxxx8-X	ADMITIDA
SACO AGUILAR, EVA MARÍA	30xxxxx2-Y	ADMITIDA
TORRALBA MÁRQUEZ, LAURA	8xxxxx64-R	ADMITIDA

Designa el Presidente de Promociones Industriales Valle Alto Guadiato SL, el Tribunal Calificador para cada una de las plazas ofertadas en el Proceso Extraordinario publicado con la categoría de A2 y C1, siendo el siguiente:

#### PRESIDENTE:

Gloria Guerrero Casas, Funcionaria Administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Suplente: Francisco Ruiz Montero, Técnico de Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato.

#### 1 VOCAL:

Rocío Molinillo Molina, Técnico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Suplente: Nuria Sánchez Bernardino Técnico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

**2 VOCAL:**

Verónica Duque Curiel, Técnico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Suplente: Antonio José Pérez Ruiz. Técnico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

**SECRETARIO:**

Daniel Gómez Serrano, Técnico Municipal del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Suplente: Enrique Javier Castillo Reyes, Secretario acctal. del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo.

Lo manda y firma el Presidente de Promociones Industriales Valle Alto Guadiato SL, empresa pública del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo, a 20 de octubre de 2023. Firma ilegible.

gible.

Núm. 4.643/2023

Habiendo finalizado el proceso de baremación de los opositores presentados a diferentes plazas, una plaza de Maestro/a Director/a de Guardería Municipal y dos Plazas de Técnico en Educación Infantil pertenecientes a Promociones Industriales Valle Alto Guadiato SL, empresa pública del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo, para el acceso en propiedad en base a la Oferta de Empleo Pública de Estabilización, por concurso, disposición sexta, se procede a publicar BAREMACIÓN PROVISORIAL, abriéndose un plazo de 5 días hábiles.

**1 PLAZA DE MAESTRO/A DIRECTOR/A DE GUARDERÍA MUNICIPAL (A2).**

OPOSITOR	EXPERIENCIA PROFESIONAL (máx. 81 puntos)	FORMACIÓN ACADÉMICA (máx. 10 puntos)	ANTIGUEDAD EPPP (máx. 10 puntos)	TOTAL
Muñoz Santamaría, Yolanda	40,48	10,00	9,00	59,48
Fernández Cuenca, Mariam	1,51	10,00	0,00	11,51

**2 PLAZAS DE TÉCNICO EN EDUCACIÓN INFANTIL (C1).**

OPOSITOR	EXPERIENCIA PROFESIONAL (máx. 81 puntos)	FORMACIÓN ACADÉMICA (máx. 10 puntos)	ANTIGUEDAD EPPP (máx. 9 puntos)	TOTAL
Risco Méndez, Lucía	26,50	10,00	9,00	45,50
Torralba Márquez, Laura	28,00	2,63	9,00	39,63
Prieto Vargas, María Concepción	1,74	10,00	0,00	11,74
Fernández Cuenca, Mariam	0,00	10,00	0,00	10,00
Saco Aguilar, Eva María	0,00	10,00	0,00	10,00
Carrasco Rivera, Miriam	0,12	8,89	0,00	9,01

Lo manda y firma el Presidente de Promociones Industriales Valle Alto Guadiato SL, empresa pública del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya Pueblonuevo, a 20 de octubre de 2023. Firma ilegible.

## ANUNCIOS DE PARTICULARES

### Comunidad de Regantes en Formación "Miragenil" Puente Genil (Córdoba)

Núm. 4.636/2023

**ANUNCIO - CONVOCATORIA**

Por medio del presente se convoca a la Junta General Extraordinaria de la Comunidad de Regantes Miragenil (en formación) de Puente Genil (Córdoba), que tendrá lugar el próximo martes, día catorce de noviembre de dos mil veintitrés (14/11/2023), a las diecinueve (19:00) horas en primera y a las diecinueve treinta (19:30) horas en segunda convocatoria, en las instalaciones de la Cooperativa Agrícola Olivarrera Nuestra Señora de los Desamparados de Puente Genil, sita en la Ctra. de la Rambla, s/n; para tratar el siguiente,

rados de Puente Genil, sita en la Ctra. de la Rambla, s/n; para tratar el siguiente,

**ORDEN DEL DÍA:**

1º. Lectura del acta anterior.

2º. Dar cuenta de la Resolución de fecha 2 de octubre de 2023, dictada por la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en el expediente A- 6897/2017, en virtud de la cual se resuelve otorgar a la Comunidad de Regantes de Miragenil concesión administrativa para el uso privativo de aguas públicas sujeta a las características y condiciones que figuran en la misma.

3º. Ratificación por la Asamblea de la CRM de las características y condiciones generales y específicas, así como la relación nominal de parcelas con derecho a riego contenidas en dicha Resolución.

4º. Adaptación, en su caso, de las Ordenanzas de la CRM al contenido de la Resolución de la CHG de fecha 02/10/2023.

5º. Ruegos y preguntas.

Puente Genil, a 24 de octubre de 2023. El Presidente, Fdo. Pablo Gutiérrez Rivas.