

BOP

Córdoba

Año CLXXXVII

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Delegación Territorial de Córdoba

Convenio Colectivo de la Empresa Ilmex SA, con vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2023

p. 599

Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba SA (EM-PROACSA)

p. 606

Convenio Colectivo de la Empresa Cunext Copper Industries SL, con vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2021

p. 626

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Acuerdo de 26 de enero de 2022, del Pleno de la Corporación, por el que se aprueba la Modificación del Plan Provincial Plurianual de Cooperación a las Obras y Servicios Municipales 2020-2023 (2º Bienio), a petición del Ayuntamiento de Moriles

p. 636

Ayuntamiento de Añora

Aprobación definitiva expediente nº 7/2021, sobre Modificaciones de Crédito en el Presupuesto del ejercicio 2021

p. 636

Aprobación definitiva expediente nº 2/2021, sobre Modificaciones de Crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2021 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de esta localidad

p. 636

Ayuntamiento de La Carlota

Aprobación inicial del Presupuesto General, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal para el ejercicio económico 2022

p. 637

Ayuntamiento de Iznájar

Aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio económico 2022

p. 637

Ayuntamiento de Pedroche

Resolución de Alcaldía por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público de esta Corporación para el año 2022

p. 637

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Aprobación definitiva del Presupuesto Municipal, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal para el año 2022

p. 638

VIII. OTRAS ENTIDADES**Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. Córdoba**

Información pública Padrón cobratorio de la Tasa por la prestación del Servicio de Abastecimiento de Agua Potable, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2021, y se notifican de for-

ma colectiva las liquidaciones con apertura del plazo de ingreso en período voluntario

p. 645

Información pública Padrón cobratorio de la Tasa por el Servicio de Tratamiento y Depuración de Aguas Residuales, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2021 (Remesa Libro 3) del municipio de Lucena, y se notifican de forma colectiva las liquidaciones con apertura del plazo de ingreso en período voluntario

p. 645

Empresa Provincial de Aguas de Córdoba SA (EM-PROACSA). Córdoba

Bases de la Convocatoria para la Selección de un Técnico Base para el Laboratorio de Control de Calidad de Aguas

p. 646

Bases de la Convocatoria para la Selección de un Técnico Base para la Unidad de Servicios Auxiliares

p. 649

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades****Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 150/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0161/2021

Código de Convenio: 14002202012003

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Ilmex SA", (código 14002202012003), suscrito el día 29 de noviembre de 2021, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido 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, y planes de igualdad, 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, 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, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad 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, 18 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO ILMEX**ARTÍCULO 1. ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo (en adelante el "Convenio"), regula las relaciones laborales entre la empresa ILMEX SA, (en adelante la "Empresa") y todos los trabajadores de la misma que ejercen su labor profesional por cualquier modalidad de contrato laboral.

No obstante, quedan expresamente excluidos los cargos de Alta Dirección y Director General.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El Convenio afectará a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Puente Genil (Córdoba), actualmente el único centro de trabajo, incluso cuando su prestación de servicios se lleve a cabo fuera del mismo. Asimismo, el presente convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de otros centros de trabajo que pudieran establecerse en el futuro mediante su adhesión al presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y sin perjuicio de lo pactado para la entrada en vigor de las nuevas tablas salariales.

Cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio colectivo con al menos 2 meses de antelación a la finalización de su vigencia, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de cara a la aprobación de un nuevo convenio colectivo en el plazo legalmente establecido.

De no mediar denuncia del convenio por ninguna de las partes, el presente texto se prorrogará anualmente. Igualmente, en caso de ser denunciado por alguna de las partes, el convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

ARTÍCULO 4. DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el convenio, se aplicará lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

-Corresponde a la empresa el ejercicio de la potestad organizativa, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y negociación que la ley reconoce a la representación legal de los trabajadores.

-La implantación de un sistema de incentivos es facultad de la empresa, previa información o negociación con los representantes legales de los trabajadores

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN PERSONAL

Será de aplicación el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo del Sector de Metal para la Provincia de Córdoba, con las precisiones siguientes:

1. Las personas trabajadoras con categoría de peón, tengan o no tengan especialidad, podrán utilizar cualquier elemento mecánico para las labores de carga y descarga (carretillas elevadoras o "toritos", puente-grúa...) cuando tengan la formación o la experiencia profesional necesaria.

2. Los peones pasarán a la categoría de peón especialista cuando acumulen un tiempo trabajado efectivo de 15 meses en un período de referencia de tres años.

3. El puesto de diseñador senior estará encuadrado en la categoría de oficial administrativo de 1ª. El puesto de diseñador estará encuadrado en la categoría de oficial administrativo de 2ª. El puesto de diseñador junior está encuadrado en la categoría de auxiliar administrativo.

ARTÍCULO 7. COMISIÓN PARITARIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PERSONAL DENTRO DE LA EMPRESA

Las discrepancias individuales que puedan producirse en materia de clasificación profesional, antes de someterse a la jurisdicción competente en su caso, serán sometidas por los/as trabajadores/as afectados a la comisión paritaria del presente convenio quien, oídas las partes por escrito, emitirá su dictamen en el plazo máximo de 30 días hábiles a partir de la presentación del tema por los interesados. Transcurrido este plazo sin que se haya emitido resolución por la comisión paritaria, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional.

ARTÍCULO 8. JORNADA DE TRABAJO

La jornada en cómputo anual para toda la vigencia del convenio será de 1800 horas efectivas de trabajo para 2021 y 1790 horas para 2022 y 2023.

El ajuste del exceso de jornada de cada año, se negociará con el calendario laboral y los días a disfrutar del año en curso.

Los días 24 y 31 de diciembre sólo trabajarán los equipos de

guardia que se requieran por necesidades del servicio. Se mantendrán los horarios actualmente vigentes en la empresa.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán vacaciones, computando los dos días como un día de vacaciones.

Durante el tiempo de montaje de proyectos de ferias, excluyendo por tanto los montajes proyectos navideños y carnaval, la jornada de trabajo será preferiblemente intensiva en horario de mañana, salvo para el personal necesario para cubrir las guardias y las necesidades urgentes en los proyectos de ferias.

Los horarios que se deberán realizar serán los requeridos y asociados a cada obra en la que esté designada la persona trabajadora por la empresa en cada momento, establecidos conforme a las necesidades organizativas o productivas, no constituyendo la asignación de la obra y el cambio de horario o jornada durante la ejecución de aquella, modificación de condiciones de trabajo.

Para el personal de oficinas, almacén y taller-fábrica la jornada en días de Feria de Puente Genil será de 10h a 14h.

En relación con el cómputo del tiempo de desplazamiento para el personal que realiza funciones de montaje:

-El tiempo de los desplazamientos ordenados por la Empresa a las diferentes ubicaciones geográficas en la que las personas trabajadoras deban prestar servicios tiene la consideración de tiempo de trabajo. A estos efectos, estos desplazamientos contemplarán un viaje de ida y un viaje de vuelta desde el centro de trabajo de Puente Genil cada cuatro semanas como mínimo.

-No obstante, si la persona trabajadora decide voluntariamente hacer desplazamientos de ida y vuelta adicionales dentro de ese período de cuatro semanas a la localidad de Puente Genil, el tiempo empleado no tendrá consideración de tiempo de trabajo. La Empresa, por su parte, proporcionará el transporte a la persona trabajadora para estos desplazamientos adicionales, asumiendo en su caso el coste de los mismos. Esta posibilidad de desplazamientos voluntarios adicionales queda limitado a un viaje de ida y un viaje de vuelta dentro del período de cuatro semanas del párrafo anterior, de manera que se permita al trabajador no estar más de 14 días consecutivos desplazado a esa ubicación geográfica.

-Si la persona trabajadora se ve obligada por necesidades de la empresa a permanecer más de 14 días consecutivos desplazado, recibirá un complemento de 50€ brutos por cada semana consecutiva más allá de los 14 días referidos.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendido el tiempo de 15 minutos de descanso de bocadillo, referido al descanso obligatorio cuando la jornada exceda de las seis horas de trabajo continuado.

ARTÍCULO 9. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA

Para el personal de montaje (excluido personal de almacén, producción y taller-fábrica) se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta el 15% de la jornada ordinaria, preavisando al empleado con cinco días de antelación, y respetando el descanso mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente conforme a lo pactado en la presente cláusula. A estos efectos, el tiempo máximo de trabajo diario será de 9 horas en trabajo nocturno y de 10 horas en trabajo diurno. El exceso de jornada trabajada con la distribución irregular se compensará con descanso dentro del año natural y como máximo hasta el 31 de marzo del año siguiente.

No obstante lo anterior, para el personal que realiza funciones de montaje, teniendo en cuenta lo pactado en el artículo anterior, el tiempo de desplazamiento considerado como tiempo de trabajo que exceda de la jornada regular ordinaria, adicional a la distri-

bución irregular de la jornada pactada, se compensará con descanso equivalente a disfrutar en los meses de febrero y marzo del año siguiente, salvo que la persona trabajadora y la empresa acuerden su disfrute en otra fecha si las necesidades organizativas y productivas de la empresa lo permiten.

Para el personal de almacén, producción y taller-fábrica se podrá establecer igualmente la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 200 horas de la jornada ordinaria, preavisando al empleado con cinco días de antelación, y respetando el descanso mínimo entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente conforme a lo pactado en la presente cláusula. A estos efectos, el tiempo máximo de trabajo diario durante el periodo donde se trabaje con jornada intensiva será de lunes a jueves de 10 horas y los viernes de 8 horas y en jornada partida de lunes a jueves de 10,5 horas y viernes de 6 horas. El exceso de jornada trabajada con la distribución irregular se compensará dentro del siguiente año natural y, como máximo hasta el 31 de agosto del año siguiente, salvo pacto entre empresa y trabajador.

ARTÍCULO 10. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes acuerdan que la empresa y los trabajadores podrán, y deberán respectivamente, implantar y asumir la realización de las horas extraordinarias necesarias para la terminación de las instalaciones en las fechas comprometidas.

La compensación económica se realizará conforme los importes acordados en las tablas salariales. La compensación con descanso se realizará con la equivalencia de 1 hora extra = 1,5 horas de descanso.

ARTÍCULO 11. VACACIONES

Todos los trabajadores/as integrados en el presente Convenio disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales. A los efectos de derecho a las mismas, serán consideradas las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad como periodos trabajados.

La persona trabajadora tendrá derecho a elegir, respetando siempre las necesidades organizativas y productivas de la empresa, las fechas de disfrute de 11 días laborables de vacaciones al año que se disfrutarán de forma consecutiva al menos en un período de 15 días naturales para que el periodo vacacional cumpla con su función reparadora. El disfrute del resto de días será decidido por la empresa y deberán disfrutarse en fracciones mínimas de una semana natural completa, salvo acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

Quedan excluidos del calendario de vacaciones el período comprendido entre el 20 de septiembre y el 15 de diciembre de cada año, salvo acuerdo individual entre empresa y persona trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en 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 12. LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

b) 3 días naturales 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 naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos. El cómputo de esta licencia comenzará el primer día laborable después del hecho causante.

d) 2 días naturales 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.

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

f) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

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

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 o trabajador 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) Por el tiempo necesario en el caso de acompañamiento de hijos menores con graves deficiencias 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 deficiencias físicas y/o psíquicas, aquellas que superen el 66% de grado de invalidez.

k) Permiso para acompañamiento de familiares hasta 1er grado. Todos los trabajadores adscritos al presente convenio dispondrán de 8 horas al año para acompañamiento a consulta médica de familiares hasta 1er grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento a un municipio situado a más de 70 Km de distancia al efecto (140 km. ida y vuelta), el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más para los puntos b), c) y d) del presente artículo.

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

A los efectos de este artículo, las parejas de hecho regladas tendrán los mismos derechos y consideración que los matrimonios civilmente formalizados o los religiosamente celebrados que tengan efectos civiles.

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 13. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

En caso de fallecimiento de padre/madre, cónyuge o hijos/as

que residan fuera de España, las trabajadoras y trabajadores que acrediten el hecho causante, así como el traslado mediante la documentación oficial y billetes del viaje se podrán ausentar 7 días adicionales de permiso no retribuido.

Para los trabajadores con una antigüedad de más de un año en la empresa podrán hacer uso de un permiso de un mes sin sueldo una vez cada cuatro años, siempre que justifiquen esta petición por algunos de los siguientes motivos:

-Cuidado de una persona mayor dependiente de primer grado por consanguinidad.

-Por un ingreso hospitalario de un familiar de primer grado por consanguinidad.

ARTÍCULO 14. BOLSA DE AYUDA ESCOLAR

Las trabajadoras o trabajadores con hijos en edad escolar tendrán derecho a percibir una bolsa de ayuda económica de 50€ brutos por cada hija/o en el mes de agosto para la compra de material o libros que habrá de justificarse mediante tique de compra en el mes de septiembre.

ARTÍCULO 15. ASUNTOS PROPIOS

Todos los trabajadores tendrán derecho a 8 horas de asuntos propios previa petición por escrito con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificar el mismo.

ARTÍCULO 16. CONCEPTOS RETRIBUIDOS Y PAGO DE SALARIOS

1. Salario Base: El salario base será el que se determinará conforme a las tablas salariales pactadas en el presente convenio colectivo.

2. Complemento Antigua Antigüedad (CAA): Se mantiene para las personas trabajadoras que ya se encontraran de alta el día 23/10/2012 el complemento antigua antigüedad, que compensó en un único concepto retributivo no actualizable, y compensable y absorbible la eliminación del antiguo complemento de antigüedad al cual tenían derecho antes de la publicación del anterior convenio colectivo.

3. Complementos de puesto de trabajo (CPT): Mediante los siguientes complementos, que tendrán a todos los efectos la consideración legal de complementos de puesto de trabajo y, por tanto, no tendrán carácter consolidable y se percibirán exclusivamente en tanto se desarrollen las funciones que dan lugar al mismo, se retribuirá el desarrollo de determinadas responsabilidades concretas que se definen en cada uno de ellos, siendo los complementos acumulables entre sí. Las personas trabajadoras percibirán estos conceptos siempre y cuando realicen las funciones propias de dichos puestos de trabajo de forma efectiva. Los complementos de puesto de trabajo, serán los siguientes:

a. Calle: Tendrán derecho al Complemento Calle aquellos trabajadores que desempeñen principalmente sus funciones fuera de las instalaciones de la Empresa. La cuantía mensual del complemento Calle será de 200 euros mensuales brutos máximos, o 10 euros brutos por día efectivo de trabajo.

b. Jefe de Línea/Equipo: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Línea/Equipo aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones de supervisión y coordinación de al menos dos equipos de trabajo en una misma plaza donde no haya capataz. La cuantía mensual del complemento Jefe de Línea/Equipo será de 100 euros mensuales brutos máximo, o 5 euros brutos por día efectivo de trabajo.

c. Capataz o Encargado: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Jefe de Capataz aquellos trabajadores que encarguen de ejecutar, supervisar y controlar la correcta ejecución de los trabajos de obra, controlando más de cinco equipos de trabajo, motivándoles, asignándoles tareas, controlando el cumplimiento

to de plazos, costes y toma de decisiones, así como supervisando la prevención de riesgos. La cuantía del complemento de Capataz o Encargado será de 400 euros brutos mensuales.

d. Conductor-Gruista: Tendrán derecho a percibir el Complemento de Gruista aquellos trabajadores que desarrollen principalmente su trabajo diario transportando material desde la central a las diferentes obras y viceversa y cuando se requiera, que trabaje en obra usando la grúa del camión como apoyo a los equipos. A estos efectos, se considerará que el trabajador desempeña sus funciones principalmente al mando de una Grúa, cuando en un día de trabajo, al menos la mitad de la jornada de ese día se trabaje manejando la grúa. La cuantía del complemento de Gruista será de 200 euros brutos mensuales o 10 euros brutos por día.

e. Plus de responsable de nave: Tendrán derecho a este complemento las personas trabajadoras que desempeñen funciones de coordinación y responsabilidad de alguno de los almacenes de la empresa durante un período igual o superior a 5 meses al año. En este caso, se percibirá la cantidad de 60€ brutos por mes.

4. Gratificaciones extraordinarias:

a. Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio.

b. Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio

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

Las partes expresamente acuerdan que las citadas pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas de común acuerdo entre trabajadores y empresa.

5. Complemento ad personam: La persona trabajadora que, a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, perciba en cómputo anual total una retribución superior a la retribución total del convenio colectivo resultante de aplicar los conceptos retributivos anteriores, le será abonado como complemento ad personam el importe equivalente a la diferencia entre esa retribución superior y la retribución del convenio colectivo. Este complemento será compensable y absorbible con los incrementos retributivos pactados en las tablas salariales para los años 2021, 2022 y 2023.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, mediante transferencia bancaria a la entidad que designe el trabajador dentro de los cinco días siguientes a fin de mes

ARTÍCULO 17. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual, incluido el complemento ad personam en los términos pactados, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio, o en otras normas de que fueren de aplicación, salvo pacto individual con el trabajador.

ARTÍCULO 18. RETRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA

El tiempo de trabajo realizado sobre la jornada ordinaria conforme se indica a continuación se retribuirá con un importe bruto de:

-Oficiales de 1ª y 2ª:

Sábados, 9 horas de trabajo: 115 €.

Domingos, 5 horas de trabajo: 115 €.

-Peones

Sábados, 9 horas de trabajo: 72 €.

Domingos, 5 horas de trabajo: 72 €.

Estos importes no serán de aplicación preferente y no acumulables a la retribución por horas extraordinarias. Ambas partes acuerdan revisar los importes anteriores en enero de cada año.

ARTÍCULO 19. INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTES Y ENFERMEDAD COMÚN

Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal, y mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa, la empresa abonará los siguientes complementos a partir de la fecha de la firma del presente convenio:

1. Los procesos de baja derivados de accidente laboral y/o enfermedad común con hospitalización por motivos quirúrgicos, abonará hasta el 100%, de las retribuciones desde el primer día.

En las bajas derivadas de accidente de trabajo se abonará desde el primer día de baja hasta que la persona trabajadora reciba el alta médica.

En los procesos derivados de enfermedad común se abonará desde el primer día de hospitalización hasta el alta hospitalaria.

2. En los casos de IT sin hospitalización derivado de enfermedad común:

2.1. Para la primera IT del año por contingencias comunes sin hospitalización:

a) Durante los tres primeros días de baja, un complemento equivalente al 60% del salario bruto mensual

b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de ésta, un complemento equivalente a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal y el 100% del salario bruto mensual.

2.2. Para la segunda IT del año por contingencias comunes sin hospitalización:

a) Durante los tres primeros días de baja, un complemento equivalente al 60% del salario bruto mensual

b) Desde el cuarto día de baja y hasta la finalización de ésta, un complemento equivalente a la diferencia entre el subsidio de incapacidad temporal y el 80% del salario bruto mensual.

3. Desde la tercera baja por IT por contingencias comunes sin hospitalización, la empresa no abonará ningún complemento al subsidio de incapacidad temporal.

4. En caso de que a la persona trabajadora le concedan una incapacidad total por cualquier causa, la empresa le podrá proporcionar en la medida de lo posible un puesto de trabajo adecuado y compatible a dicha incapacidad.; siempre y cuando las circunstancias organizativas, productivas o económicas lo permitan.

5. En ningún caso la empresa reclamará a los trabajadores cantidades abonadas hasta la publicación del presente Convenio Colectivo, conforme al sistema anterior.

6. 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. SEGURO DE INVALIDEZ O MUERTE Y SEGURO DE VIDA POR ENFERMEDAD COMÚN

La empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores, para garantizar las siguientes coberturas. Dicho seguro entrará en vigor a partir del 1 de enero del 2022 y cubrirá los siguientes riesgos y cuantías, durante los cinco años de vigencia:

-Muerte Natural: 8.535,79 €.

-Muerte derivada de accidente laboral: 21.339,49 €.

-Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común: 21.339,49 €.

-Invalidez Permanente Total derivada de accidente laboral, enfermedad profesional o común: 17.071,61 €.

ARTÍCULO 21. PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

En razón de cada tipo de actividad, se les proveerá de la ropa adecuada y del resto del equipo de vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual serán acordes a las exigencias legalmente previstas en materia de prevención de riesgos laborales.

La ropa de trabajo y los equipos de protección individual que no estén aptos para continuar utilizándolos deberán ser devueltos a la Empresa para su sustitución.

La elección de la ropa de trabajo deberá ser consultada antes en el Comité de Seguridad y Salud o con el Delegado de Prevención, sin perjuicio del resto de competencias en materia de información y consulta legalmente establecidas.

ARTÍCULO 22. ASCENSOS

Los ascensos se producirán, en todo caso, 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.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación

ARTÍCULO 23. JUBILACIÓN Y RELEVO GENERACIONAL

Se pacta expresamente la obligación de la persona trabajadora de jubilarse obligatoriamente en la edad de 65 años, o en aquella que se establezca como edad ordinaria de jubilación, siempre y cuando tenga el periodo mínimo necesario para ser beneficiario de pensión contributiva de jubilación.

Esta obligación trae su causa en facilitar la paulatina incorporación de jóvenes y mujeres en la empresa, en cuyo sector se encuentran especialmente subrepresentadas.

ARTÍCULO 24. INDEMNIZACIÓN POR CESE VOLUNTARIO

Aquellos trabajadores que voluntariamente cesen en la empresa, tendrán derecho siempre que tengan una antigüedad de al menos 15 años en la misma, 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: 5 mensualidades de salario bruto.

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

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

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

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

ARTÍCULO 25. DERECHOS SINDICALES

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 26. EXCEDENCIAS

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba y por el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 27. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las partes se remiten a la regulación establecida en cada momento por el convenio colectivo para el sector del metal de la provincia de Córdoba.

ARTÍCULO 28. IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indi-

rectamente, 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.

La Empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en la empresa el promedio de las retribuciones a los trabajadores/as de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

PLAN DE IGUALDAD REGISTRADO CON CÓDIGO OL22UO72 Y EXPEDIENTE 14/11/0139/2021.

ARTÍCULO 29. COMISIÓN PARITARIA

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la Dirección de la misma. Por la parte social, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportunos. Todos sus integrantes obligatoriamente deben haber formado parte de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los miembros de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

2. Las funciones de la Comisión serán:

a) La interpretación de la totalidad del Convenio.

b) El acuerdo sobre adaptación de materias que hayan sido modificadas legalmente y sean susceptibles de pacto o acuerdo sobre su aplicación.

En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación

c) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.

e) La mediación y conciliación en todo conflicto individual o colectivo que surja entre la Empresa y su personal, siendo obligatorio que previamente a interponer cualquier reclamación individual o colectiva se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión Paritaria.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos siete días laborables a la fecha pro-

puesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

4. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Empresa. La comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración de la misma haya desaparecido la causa que la justificó.

5. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al término de la reunión. En el plazo de cinco días, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos.

6. Para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Los acuerdos sobre interpretación de lo pacta-

do en el Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y habrán de ser objeto de publicación.

7. Este procedimiento de solución de conflictos también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de falta de acuerdo, se acudirá a la intervención del arbitraje que se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria o, en su defecto, en el SERCLA o CMAC, cuya decisión será de obligado cumplimiento para las partes.

Hay varias firmas ilegibles.

TABLAS SALARIALES AÑO 2021-2022-2023

| TABLAS SALARIALES 21-22-23 | | | | | | | |
|----------------------------|---|------------------------|---|------------------------|---|------------------------|-----------------------|
| Categorías Conceptos | A partir de Oct'21 | | A partir de Jun'22 | | A partir de Jun'23 | | Horas Extraordinarias |
| | Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E. | Salario Anual 14 pagas | Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E. | Salario Anual 14 pagas | Salario mensual 12 pagas con prorrateo G.E. | Salario Anual 14 pagas | Días laborales |
| GRUPO I | | | | | | | |
| Ingeniero | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.752,51 € | 21.030,12 € | 1.801,19 € | 21.614,26 € | 16,42 € |
| Responsable de Área | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.752,51 € | 21.030,12 € | 1.801,19 € | 21.614,26 € | 16,42 € |
| Analista Informático | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.655,26 € | 19.863,12 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| GRUPO III | | | | | | | |
| Programador informático | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| Ingeniero Técnico (Perito) | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| Responsable de Oficina 1ª | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| Jefe Almacén | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| Jefe Taller | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| Planificador | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.735,74 € | 20.828,88 € | 15,83 € |
| GRUPO IV | | | | | | | |
| Delineante 1ª | 1.454,67 € | 17.456,04 € | 1.476,49 € | 17.717,88 € | 1.500,11 € | 18.001,32 € | 13,68 € |
| Diseñador Sr. | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.644,99 € | 19.739,88 € | 15,00 € |
| Recepcionista | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Encargado | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.644,99 € | 19.739,88 € | 15,00 € |
| GRUPO V | | | | | | | |
| Delineante 2ª | 1.344,67 € | 16.136,04 € | 1.366,49 € | 16.397,88 € | 1.391,26 € | 16.695,12 € | 12,69 € |
| Diseñador | 1.443,35 € | 17.320,20 € | 1.475,27 € | 17.703,24 € | 1.498,11 € | 17.977,32 € | 13,66 € |
| Oficial Administrativo 1ª | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.644,99 € | 19.739,88 € | 15,00 € |
| Oficial Administrativo 2ª | 1.454,67 € | 17.456,04 € | 1.476,49 € | 17.717,88 € | 1.500,11 € | 18.001,32 € | 14,00 € |
| Viajante | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.644,99 € | 19.739,88 € | 15,00 € |
| Operador Informático | 1.454,67 € | 17.456,04 € | 1.476,49 € | 17.717,88 € | 1.500,11 € | 18.001,32 € | 14,00 € |
| Chófer de camión | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Oficial 1ª Almacén | 1.559,03 € | 18.708,36 € | 1.582,41 € | 18.988,92 € | 1.607,73 € | 19.292,76 € | 15,00 € |
| Oficial 2ª Almacén | 1.454,67 € | 17.456,04 € | 1.476,49 € | 17.717,88 € | 1.500,11 € | 18.001,32 € | 14,00 € |
| Oficial 1ª Montador | 1.573,35 € | 18.880,20 € | 1.605,27 € | 19.263,24 € | 1.644,99 € | 19.739,88 € | 15,00 € |
| Oficial 2ª Montador | 1.456,20 € | 17.474,40 € | 1.481,04 € | 17.772,48 € | 1.507,94 € | 18.095,28 € | 14,00 € |
| Oficial 1ª Soldador | 1.690,00 € | 20.280,00 € | 1.715,35 € | 20.584,20 € | 1.742,80 € | 20.913,60 € | 15,00 € |
| Oficial 2ª Soldador | 1.554,80 € | 18.657,60 € | 1.578,12 € | 18.937,44 € | 1.603,37 € | 19.240,44 € | 14,00 € |
| GRUPO VI | | | | | | | |
| Almacenero | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Diseñador Jr. | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Peón Especialista | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Peón Especialista Almacén | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,00 € |
| Peón Especialista Montaje | 1.173,97 € | 14.087,64 € | 1.194,58 € | 14.334,96 € | 1.216,89 € | 14.602,68 € | 12,00 € |
| Auxiliar Administrativo | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,00 € |
| Chófer de Turismo | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,26 € |
| Especialista | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,04 € |
| Oficial 3ª | 1.232,50 € | 14.790,00 € | 1.269,48 € | 15.233,76 € | 1.320,25 € | 15.843,00 € | 12,00 € |
| Oficial 3ª Soldador | 1.436,50 € | 17.238,00 € | 1.458,05 € | 17.496,60 € | 1.481,38 € | 17.776,56 € | 12,00 € |
| GRUPO VII | | | | | | | |
| Portero | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |
| Ordenanza | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |
| Guarda/Vigilante | 1.173,97 € | 14.087,64 € | 1.194,58 € | 14.334,96 € | 1.216,89 € | 14.602,68 € | 11,10 € |
| Telefonista | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |
| Peón | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |
| Mozo Almacén | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |
| Limpiador/a | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 1.125,83 € | 13.510,00 € | 10,00 € |

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

Núm. 151/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0167/2021

Código de Convenio: 14001252011991

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba SA (EMPROACSA), (código 14001252011991), suscrito el día 26 de noviembre de 2021, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido 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, y planes de igualdad, 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, 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, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Planes de Igualdad 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, 17 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA PROVINCIAL DE
AGUAS DE CÓRDOBA SA (2021-2023).

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y régimen jurídico.

1. El presente Convenio Colectivo tiene como objeto principal la regulación de las relaciones entre la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba SA (EMPROACSA) y el personal a su servicio.

2. El Convenio encuentra su fundamentación en las disposiciones legales y reglamentarias que desarrollan los preceptos constitucionales; y en particular, en el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los principios reflejados en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la demás legislación que en materia de negociación colectiva le es de aplicación.

3. El Convenio se concierta por la Comisión Negociadora constituida en sesión de 5 de noviembre de 2020, formada por la representación empresarial y la representación social, ésta última integrada por todos los miembros del Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal, territorial y temporal. Denuncia del Convenio.

1. Las estipulaciones de este Convenio se aplicarán a la totalidad del personal que forme parte de la plantilla de EMPROACSA.

Se exceptúan de lo dispuesto en el apartado anterior el Gerente y quienes, por acuerdo de los Órganos Corporativos de la Empresa, en uso de sus atribuciones, queden sometidos a una relación laboral de carácter especial, de conformidad con la legislación laboral vigente.

2. El Convenio afecta a todos los centros de trabajo que Aguas de Córdoba tenga o pueda tener durante su vigencia.

3. El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma (salvo las condiciones de carácter económico, que tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021), finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2023.

Finalizado su período de vigencia, se prorrogará anualmente de no mediar denuncia por cualquiera de las partes. Una vez denunciado y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo, el Convenio se aplicará en su totalidad, salvo las modificaciones de las condiciones de carácter económico que pudieran acordarse en Comisión Paritaria.

4. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con la antelación mínima de dos meses a la fecha del término de su vigencia, mediante escrito con acuse de recibo.

Artículo 3. Absorción y compensación. Vinculación a la totalidad.

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, a todas las existentes con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, cualquiera que fuese la naturaleza, origen o denominación.

Este Convenio Colectivo modifica y sustituye a los pactos colectivos o normas de régimen interno que se opongan a lo dispuesto en él. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Empresa.

Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o supongan creación de otros nuevos solamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de los pactados en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbido por las mejoras pactadas en el mismo.

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

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

Artículo 4. Comisión Paritaria.

1. Con la finalidad de resolver las cuestiones que puedan derivarse de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio se creará una Comisión Paritaria. Dicha Comisión estará compuesta por tres miembros de cada una de las partes. La representación por parte de la Empresa será designada por la Dirección de la misma. Por la parte social, serán designados por y entre los representantes legales de los trabajadores. Ambas partes podrán hacerse acompañar por los asesores que estimen oportunos.

2. Las funciones de la Comisión serán:

- a) La interpretación de la totalidad 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 su personal, siendo obligatorio que previamente a interponer cualquier reclamación individual o colectiva se solicite la mediación y conciliación ante la Comisión Paritaria.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo.

3. La convocatoria de las reuniones de la Comisión será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes, con una antelación de, al menos cinco días laborables a la fecha propuesta de celebración, debiendo concretarse de manera precisa y detallada los puntos o materias objeto del orden del día.

4. Las reuniones se celebrarán en la sede de la Empresa o de la Diputación Provincial. La comparecencia será obligatoria para ambas partes, salvo que con anterioridad a la fecha de celebración de la misma haya desaparecido la causa que la justificó.

5. Del resultado de las deliberaciones se levantará un acta al término de la reunión. En el plazo de cinco días, las partes podrán adjuntar los informes que estimen oportunos.

6. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en el Convenio tendrán la misma eficacia jurídica que el propio Convenio, serán vinculantes para las partes firmantes y habrán de ser objeto de publicación.

En el supuesto de falta de acuerdo, se acudirá a la intervención del arbitraje que se acuerde en el seno de la Comisión Paritaria o, en su defecto, en el SERCLA o CMAC, cuya decisión será de obligado cumplimiento para las partes.

CAPÍTULO II

NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 5. Criterios generales.

1. El presente capítulo contiene las Normas de Contratación de Personal de la Empresa para garantizar una prestación adecuada del servicio.

2. La selección de personal y la provisión de puestos de trabajo se llevará a cabo a través de procedimientos que, al tiempo que den respuesta a las necesidades organizativas, garanticen el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa básica en materia de empleo público (RDL 5/2015), así como del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), respondiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se garantizará la transparencia de los procesos; 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.

3. Para la cobertura de vacantes y de plazas de nueva creación se seguirán, por orden de prioridad, los siguientes sistemas:

a) La provisión interna regulada en el artículo 8.

b) La utilización de bolsas de trabajo que estuvieran vigentes, regulada en el artículo 9.

c) La convocatoria pública regulada en el artículo 10. Excepcionalmente podrá sustituirse por convocatoria restringida, previo acuerdo con el Comité de Empresa con carácter previo al inicio de la convocatoria.

4. Para la cobertura de vacantes en la categoría de Jefe de Área, producidas por nueva creación, jubilación, excedencia o baja voluntaria, dada la especial responsabilidad de las funciones in-

herentes a dicho puesto, podrá ser de aplicación directa el apartado 3.c) de este artículo, a propuesta de la Dirección de la Empresa y con informe de la representación social.

5. Podrá emplearse la subrogación como un proceso de integración en la Empresa, del personal de los Ayuntamientos y de sus empresas y organismos autónomos municipales, y/o del personal destinado a este servicio por las empresas privadas concesionarias, aplicándose al personal subrogado el presente Convenio Colectivo desde su incorporación.

Artículo 6. Comisiones Evaluadoras.

1. Para la realización de cada proceso de provisión interna, constitución de bolsas de trabajo o convocatorias públicas para la selección de personal de nuevo ingreso, se nombrará una Comisión Evaluadora compuesta por los siguientes miembros con voz y voto: el Presidente de EMPROACSA, o persona en quien delegue, que actuará como Presidente de la Comisión; tres representantes de la Empresa, designados por el Presidente, actuando uno de ellos como Secretario, y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

2. Los miembros de la Comisión habrán de tener cualificación para ejercer su labor evaluadora. Siempre que sea posible serán de igual o superior categoría, titulación y/o nivel, y de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada. En cualquier caso, ambas partes podrán recabar asesoramiento de personas de reconocida capacitación técnica, relacionadas con el tipo de puesto de trabajo a cubrir. Su composición tenderá a la paridad entre hombre y mujer siempre que resulte posible.

Se considerarán como causas de incompatibilidad las definidas en la legislación de procedimiento administrativo.

La composición de la Comisión se hará pública en el ámbito de la Empresa simultáneamente con la publicación de la correspondiente convocatoria. Podrá promoverse recusación de sus miembros en el plazo de cinco días hábiles desde su publicación.

La recusación se planteará por escrito, ante la Comisión, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga de tres días naturales más por una sola vez, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos. Con la resolución dictada por la Comisión en relación con la recusación efectuada se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa.

3. Corresponden a la Comisión Evaluadora:

a) La aprobación de las bases del proceso.

b) El seguimiento del cumplimiento de la legalidad en su desarrollo.

c) La elevación a la Dirección de la Empresa de las actas y de la propuesta de nombramiento o contratación, en su caso.

4. Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de votos. Los aspirantes podrán reclamar contra los mismos en el plazo de cinco días naturales, y podrán ejercitar las acciones legales pertinentes contra su resolución.

Artículo 7. Convocatorias.

1. Las convocatorias incluirán:

a) El puesto o puestos a cubrir, y el centro de trabajo, en su caso.

b) Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes.

c) El proceso de selección.

d) La composición de la Comisión Evaluadora.

e) El plazo de presentación de solicitudes y la documentación a aportar.

f) Tipo y contenido de las pruebas a realizar, en su caso, puntuación, baremos o criterios de selección que serán utilizados, así

como los textos de referencia, de existir éstos.

g) En su caso, relación de méritos que han de ser tenidos en cuenta, así como su valoración.

2. Las convocatorias de los procesos de selección de personal de nuevo ingreso determinarán si se constituirá una bolsa de trabajo para atender nuevos contratos de carácter temporal y/o definitivo.

3. La publicación del anuncio de apertura del plazo de presentación de solicitudes se acompañará de la publicación de las bases. A tal efecto dicho texto se incluirá en la web de la Empresa y, de forma extractada, en un diario. Cuando se trate de convocatorias previstas en los artículos 9 y 10 deberá además publicarse anuncio extractado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 8. Provisiones internas.

1. Para la cobertura de puestos vacantes y de puestos de nueva creación, se recurrirá prioritariamente al sistema de provisión interna; ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 5.4. Si cumplimentado este procedimiento la vacante no llegara a cubrirse, la Dirección de la Empresa convocará el correspondiente proceso de selección de carácter público, sin perjuicio de que pueda recurrirse por parte de la Empresa a los mecanismos de redistribución de efectivos o de movilidad funcional para su cobertura.

2. La determinación de los puestos a cubrir se realizará por la Dirección de la Empresa en base al informe de necesidades de la Jefatura del Área correspondiente y se ajustará a las limitaciones legales de aplicación. El proceso contará con la participación de la representación social.

3. Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes se fijarán en las bases de la convocatoria, en desarrollo de la clasificación profesional establecida en el Capítulo V del Convenio.

Se exigirá la siguiente experiencia mínima en función del puesto de trabajo a cubrir:

-Puestos de Jefatura de Área o de Servicio: dos años de experiencia en jefaturas del grupo I y experiencia específica en las funciones técnicas del puesto.

-Puestos de Jefatura de Departamento: dos años de experiencia en puestos del grupo II.

-Puestos del grupo II: dos años de experiencia en puestos de los grupos III y IV.

-Puestos de los grupos III y IV: dos años de experiencia en la categoría inmediatamente inferior. A efectos de provisión interna para el puesto de Oficial Jefe de Equipo, se equiparan como categorías inmediatamente inferiores las de Oficial de Servicios Auxiliares y Oficial Especialista.

4. Las provisiones internas para la cobertura del resto de puestos de trabajo se resolverán con un proceso de selección de dos fases:

a) Concurso de méritos relacionados con las características del puesto, en el que se valorará la experiencia profesional, las titulaciones no exigidas como requisito y la formación complementaria.

b) Ejercicio teórico-práctico sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto, con la salvedad de los supuestos de concurso de traslado, en los que no procederá su realización.

La Comisión Evaluadora acordará la innecesidad de realizar la prueba teórico-práctica en el caso de que concurra un único candidato que, además de contar con los requisitos de admisión exigidos en la convocatoria, venga desempeñando en la Empresa o hubiere desempeñado con anterioridad unas funciones análogas o directamente relacionadas con el puesto de trabajo al que aspira.

Artículo 9. Bolsas de trabajo.

1. Podrán constituirse bolsas de trabajo para resolver necesidades temporales de personal (bajas por enfermedad, eventuales por circunstancias de la producción y análogos), así como para contratos indefinidos o de relevo cuando así se hubiera especificado en las bases de la convocatoria.

Las bolsas de trabajo se registrarán por el Reglamento que se encuentre vigente al tiempo de su convocatoria.

2. Como regla general se constituirán bolsas de trabajo derivadas de las convocatorias públicas a las que se refiere el siguiente artículo. En su defecto se podrá efectuar convocatoria de bolsa de trabajo para esta única finalidad. La duración temporal mínima de las bolsas será de tres años desde la exposición al público de los resultados definitivos, salvo que se agoten con anterioridad a dicho plazo, quedando automáticamente prorrogadas a la finalización del plazo indicado, sin perjuicio del cese de su vigencia a partir de dicho momento en el supuesto de denuncia por la Dirección de la Empresa o de la representación social.

3. La convocatoria deberá ser publicada en los términos señalados en el artículo 7.3 del presente Convenio.

4. Las bolsas estarán integradas por todos los aspirantes que hubieran concurrido a la convocatoria y hubieran aprobado todos los ejercicios (bolsa expresa para esta finalidad), o bien por todos los aspirantes que hubiesen aprobado alguno de los ejercicios (bolsas derivadas de convocatorias públicas del artículo 10) ordenados por orden decreciente en función de la puntuación total obtenida.

5. Cuando la bolsa tenga por objeto la resolución de necesidades temporales de corta duración, los contratos se ofertarán sucesivamente en orden descendiente, llamando al primer candidato al que no se hubiera ofertado un contrato de este tipo. Una vez agotada la lista completa, se volverá a la posición inicial. Las personas que rechacen la oferta quedarán excluidas de sucesivos llamamientos, hasta que se agote la bolsa, sin perjuicio de su derecho a que les sea ofertada una contratación de larga duración.

6. Cuando la bolsa tenga también por objeto la contratación indefinida o de relevo, los contratos se ofertarán sucesivamente en orden descendiente, con independencia de las ofertas que pudieran haberse realizado para necesidades temporales, llamando al primer candidato al que no se hubiera ofertado un contrato indefinido o de relevo indefinido. Las personas que rechacen una oferta de este tipo quedarán excluidas definitivamente de la bolsa.

Artículo 10. Convocatorias públicas para personal de nuevo ingreso.

1. Se podrán efectuar convocatorias para la contratación de nuevo personal con los límites y requisitos exigidos en la legislación presupuestaria.

2. La convocatoria deberá ser publicada en los términos del artículo 7.3 del presente Convenio.

3. Los requisitos de titulación y/o experiencia exigidos a los aspirantes se ajustarán a la clasificación profesional establecida en el Capítulo V del Convenio.

4. El proceso de selección constará de las siguientes fases:

a) Ejercicios teórico-prácticos sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto, que tendrán carácter eliminatorio.

b) Evaluación de competencias personales, cuando se considere necesaria en base a las características de la convocatoria.

c) Concurso de méritos relacionados con las características del puesto, en el que se valorará la experiencia profesional, las titulaciones no exigidas como requisito y la formación complementaria.

Para la evaluación de competencias personales, la Comisión

Evaluadora deberá contar con el apoyo de profesionales especializados en esta materia.

Artículo 11. Contratación, período de prueba y cese.

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en las modalidades oficiales y estarán de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

2. Dentro del marco establecido por la legislación vigente, las partes acuerdan ampliar hasta un máximo de doce meses la regulación temporal del contrato eventual, amparándose en una mayor necesidad de adaptación funcional de este personal auxiliar.

3. La contratación de cualquier puesto de trabajo con el carácter de indefinido requerirá la aplicación automática del correspondiente período de prueba, que de acuerdo con las categorías y titulaciones exigidas, será el siguiente:

-Grupos profesionales I y II: 6 meses.

-Grupos profesionales III y IV: 30 días.

La conversión en indefinido de cualquier contrato implicará la superación del correspondiente período de prueba.

La no superación de este requisito deberá estar razonadamente justificada en el informe que elaborará la empresa, cuya copia deberá entregarse a los representantes de los trabajadores previamente a la finalización del periodo de prueba. Entre las causas no podrán alegarse las extralaborales, salvo que éstas afecten de una manera directa al desenvolvimiento de la prestación laboral. La situación de incapacidad temporal interrumpe el período de prueba.

4. Cuando un trabajador de plantilla cese en la prestación del servicio, bien por iniciativa propia o por decisión de la Dirección, deberá notificarse obligatoriamente con una antelación mínima de quince días a la fecha en que haya de producirse el cese. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la percepción o detracción al trabajador de una cantidad igual al importe de su salario diario por cada día de retraso.

5. En los supuestos de despido disciplinario o cese del trabajador por decisión de la Empresa, será preceptiva la apertura de un trámite de audiencia al trabajador por un período improrrogable de cinco días hábiles, del que se dará traslado al Comité de Empresa.

Artículo 12. Sustituciones y permutas.

1. Las sustituciones por bajas por enfermedad, accidente o corta duración no determinada se realizarán a través de las bolsas de trabajo correspondientes.

2. Las vacantes de puestos de trabajo podrán cubrirse temporalmente hasta su cobertura definitiva por personal que ocupe un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con las mismas funciones.

3. Cuando dos trabajadores de la misma categoría profesional y con las mismas funciones tengan voluntad de permutar sus puestos de trabajo, lo solicitarán a la Empresa, que resolverá la permuta siempre que no se afecte negativamente a la adecuada prestación de los servicios, previo informe del Jefe de Área correspondiente y del Comité de Empresa.

Artículo 13. Redistribución de efectivos y movilidad funcional.

1. Cuando las necesidades del servicio lo exijan, los puestos de trabajo podrán cubrirse por el procedimiento de redistribución de efectivos, consistente en la adscripción del trabajador a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con las mismas funciones, en una unidad organizativa distinta a aquella en la que prestaba sus servicios. La adscripción tendrá carácter temporal o definitivo, y no supondrá en ningún caso traslado del lugar de tra-

bajo a otro municipio.

2. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá recurrirse a la movilidad funcional de los trabajadores para cubrir puestos de trabajo, mediante la adscripción del trabajador a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional y con funciones distintas a las que venía desarrollando.

La movilidad funcional estará limitada por los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomiendan. Se entenderá que existe la idoneidad requerida, cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la Empresa dotar al trabajador de la formación correspondiente.

Podrá aplicarse la movilidad funcional a los trabajadores con limitaciones físicas o psíquicas sobrevenidas que les incapaciten para continuar desarrollando las funciones de su puesto de trabajo.

3. Los procedimientos de redistribución de efectivos y de movilidad funcional se resolverán por la Dirección de la Empresa, en base al informe de necesidades de la Jefatura del Área correspondiente y con la participación del Comité de Empresa, que habrá de emitir su pronunciamiento en el plazo de cinco días laborables desde el envío del requerimiento que se le curse al efecto.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

1. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, podrá recurrirse a la movilidad geográfica de los trabajadores, consistente en el traslado de centro de trabajo que conlleve cambio de residencia y tenga carácter permanente.

2. Cuando sea necesario recurrir a la movilidad geográfica, se aplicará preferentemente a los trabajadores que lleven menos de cinco años desempeñando su actividad en la Empresa. En ningún caso podrá aplicarse a trabajadores con más de diez años de antigüedad.

En estos traslados, el trabajador dispondrá de un mes natural para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonados por la Empresa los gastos propios del traslado hasta un máximo de 450 euros, así como una cantidad equivalente a tres mensualidades del salario base del oficial auxiliar de servicios de aguas.

Previamente a la adopción de decisiones en materia de movilidad geográfica por razones de necesidad del Servicio, la Dirección contará con informe previo del Comité de Empresa.

3. En el caso de que la negativa del trabajador a la movilidad geográfica diese lugar a la rescisión de la relación laboral por decisión de la Empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.

4. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en sus puestos de trabajo a los efectos de traslados y desplazamientos.

Artículo 15. Formación profesional.

1. La Empresa proveerá en todo momento la formación profesional, habilitando con los representantes de los trabajadores aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

2. Anualmente se establecerá un Plan de Formación. Para ello, en el último trimestre del ejercicio anterior, la Dirección requerirá a las Jefaturas de Área que detecten las necesidades formativas del personal a su servicio, tomando igualmente en consideración aquellas iniciativas que en esta materia aporte la representación social. Dicho Plan se aprobará en el primer trimestre de cada año, debiendo comprender el mismo la enumeración de acciones formativas, el nivel asignado a las mismas y el cronograma de su

impartición. Se designará un coordinador de formación, encargado de efectuar el seguimiento del capítulo formativo, así como de elaborar una memoria en el que se refleje el grado de consecución de los objetivos propuestos.

3. El personal integrante de la plantilla de personal tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios relacionados con la actividad de la Empresa, para la obtención de títulos académicos o profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento o capacitación profesional.

4. En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que hagan innecesarias determinadas categorías profesionales, la Empresa proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos trabajadores que se vieren afectados, mediante la organización de cursos de capacitación profesional que sean necesarios para la adaptación del personal a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, de tal manera que los mismos puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden. Estos cursos se realizarán en horas de trabajo y la asistencia del trabajador será obligatoria.

Artículo 16. Acoso en el trabajo.

1. El personal al servicio de la Empresa tiene derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y moral o psicológico.

2. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se entiende por acoso moral (mobbing) toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo para la persona afectada. Ha de tratarse de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

4. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, la presión y el acoso moral 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 concurran.

Artículo 17. Plan de igualdad.

1. La Empresa desarrollará políticas de discriminación positiva para conseguir la efectividad del principio constitucional de igualdad.

2. Se aplicará el plan de igualdad aprobado por la Empresa con la participación de la representación social, cuyo seguimiento se realizará por la Comisión que se constituya, compuesta por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres de la representación social.

CAPÍTULO III

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 18. Disposiciones generales.

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales vigentes en cada momento, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. Si a consecuencia de la organización se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se dará participación al Comité de Empresa en la regulación de las mismas.

2. La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Establecimiento de la plantilla de puestos de trabajo adecua-

da a los recursos disponibles y a las necesidades de la actividad empresarial en cada momento.

c) Mejora de las condiciones laborales y de prestación de los respectivos servicios.

d) Optimización y mejora de la productividad.

Artículo 19. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo respetando las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa, en aras de conseguir la mayor eficacia y rendimiento laboral. Se le exigirá la diligencia que requiera el cumplimiento de sus obligaciones laborales. En cualquier caso, la Dirección de la Empresa y los trabajadores se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

2. La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su actuación el debido respeto a la dignidad del mismo.

3. La Dirección de la Empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente alegado por el trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, a través del facultativo del organismo con que tenga contratadas las contingencias comunes, y previo conocimiento de los representantes de los trabajadores. La negativa del trabajador a este reconocimiento médico podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas contingencias, y la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Artículo 20. Pacto de no concurrencia.

1. Se prohíbe a todo el personal de la Empresa, durante el horario establecido, dedicarse a actividades, ocupaciones o negocios, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena distinta de la propia Empresa.

2. Queda prohibida la utilización de los bienes de la Empresa para fines particulares.

3. El personal no podrá realizar fuera de la jornada de trabajo actividades que perjudiquen los servicios que realiza la Empresa.

Artículo 21. Lugar de ejecución del trabajo.

1. El personal estará obligado a desempeñar su actividad laboral en el lugar designado por la Dirección de la Empresa y dentro del ámbito de actuación de la misma, teniendo en cuenta las especificaciones del servicio y la movilidad requerida en la prestación. En ningún caso esto supondrá una modificación del centro de trabajo al cual está adscrito.

2. Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores afectados podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto al habitual, comunicándose dicho acuerdo a los representantes de los trabajadores.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en los dos apartados anteriores, los trabajadores se someterán a los preceptivos controles de verificación de la asistencia, asiduidad y puntualidad.

Artículo 22. Trabajo a distancia.

1. La Empresa habilitará un régimen de trabajo a distancia, en el que los trabajadores a los que se autorice puedan desarrollar las funciones de su puesto de trabajo fuera de las dependencias de la Empresa, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico.

La autorización de este tipo de prestación tendrá la finalidad de facilitar la conciliación con la vida personal y familiar o de dar respuesta a circunstancias especiales como jubilaciones parciales, gestantes con domicilio en municipio distinto al del centro de trabajo o incapacidades que afectan a la movilidad del trabajador.

2. Se consideran puestos de trabajo susceptibles de ser de-

semeñados a distancia los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante trabajo a distancia los puestos siguientes:

a) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.

b) Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión.

c) Puestos en oficinas de registro y de atención e información al abonado.

3. La Empresa regulará el régimen de trabajo a distancia con la participación de la representación social. La regulación definirá el procedimiento a seguir, que incluirá:

-La solicitud justificada del trabajador.

-El informe de la jefatura de área sobre la viabilidad del trabajo a distancia, el horario de trabajo presencial y de teletrabajo, los equipos informáticos a facilitar por la Empresa y los que debe disponer el trabajador.

-Propuesta de resolución de la Jefatura de Área de Secretaría General y Recursos Humanos.

-Resolución de la Gerencia, que será comunicada al Comité de Empresa.

4. La conciliación de la vida personal y familiar del trabajador se resolverá preferentemente mediante redistribución de la jornada de trabajo regulada en el artículo 25 o la aplicación de un régimen de turnos conforme al artículo 26.

Artículo 23. Vehículos de empresa.

1. La Empresa dotará de vehículos a todos los empleados que lo precisen por razón de sus tareas. La asignación de vehículos podrá ser individual o, preferentemente, colectiva para un grupo de trabajadores de un mismo centro de trabajo.

2. Los vehículos de Empresa se destinarán exclusivamente al cumplimiento y realización de tareas propias de la actividad, con sometimiento al Reglamento de Uso de Vehículos vigente. Este Reglamento podrá ser objeto de modificación con la participación de la representación social.

Queda expresamente prohibida la utilización de los vehículos para fines personales y/o familiares, así como la conducción por personal ajeno a la Empresa, con la única excepción de las pruebas a realizar en los talleres cuando el vehículo se encuentre en mantenimiento o reparación.

Tras finalizar la jornada de trabajo, los vehículos deberán estacionarse en el lugar de pernoctación autorizado.

3. El incumplimiento de estas obligaciones será constitutivo de falta grave o muy grave, en función de los hechos y circunstancias que concurran.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24. Jornada de trabajo.

1. La jornada laboral queda establecida con carácter general en 35 horas semanales.

2. Para aquellos servicios que por sus características propias requieran una distribución irregular a lo largo del año, el período indicado para el cómputo horario se adecuará a las respectivas características propias de los mismos. Dicho cómputo será establecido de acuerdo con el calendario oficial de cada ejercicio, teniendo en cuenta las fiestas locales del lugar de residencia del trabajador. En cualquier caso, la jornada anual de trabajo del per-

sonal de dichos servicios no podrá superar a la del resto del personal de la Empresa, con la debida garantía en los cuadrantes que al efecto se elaboren.

3. Cualquier modificación de la jornada laboral será acordada entre la empresa y los representantes de los trabajadores, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 25. Horario de trabajo.

1. Con carácter general, el horario será de 7 horas de lunes a viernes, flexible entre las 7:00 h. y las 8:30 h. para la entrada y las 14:00 h. y las 15:30 h. para la salida, salvo para aquellos trabajadores que actualmente desarrollan su actividad en régimen de turnos. La Dirección de la Empresa podrá autorizar un horario especial por razones de conciliación con la vida personal y familiar a los trabajadores que lo soliciten justificando su necesidad, y siempre que resulte compatible con una adecuada prestación del servicio.

Para el personal con régimen de turnos abiertos (redes en alta y mantenimiento electromecánico) se fija un horario de 8:00 h. a 15:00 h. en el turno de mañana y de 15:00 h. a 22:00 h. en el turno de tarde.

El personal con régimen de turnos cerrados (estaciones de tratamiento de aguas potables) tendrá un horario en turno de mañana de 6:00 h. a 14:00 h., en turno de tarde de 14:00 h. a 22:00 h., y en turno de noche de 22:00 h. a 6:00.

2. Se considerará como tiempo realmente trabajado los 30 minutos diarios para desayuno, así como los permisos y licencias recogidos expresamente en la normativa del Convenio.

3. Cualquier modificación del horario de trabajo será acordada por la Comisión Paritaria, estándose, en cualquier caso, a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 26. Régimen de Turnos.

1. Mediante régimen de turnos podrán cubrirse las veinticuatro horas del día. La duración de los turnos podrá variarse por necesidades del servicio, previo acuerdo con la representación social y con el asentimiento de los trabajadores implicados.

2. El calendario de régimen de turnos se elaborará antes del 15 de diciembre del año anterior al de su aplicación, con la participación de la representación social y dando conocimiento del cuadrante al Comité de Empresa. Dicho calendario se podrá modificar por causa de fuerza mayor o necesidades del servicio, las cuales serán debidamente justificadas y notificadas a los representantes de los trabajadores.

3. Los trabajadores deberán comunicar a su jefe inmediato con la máxima antelación y diligencia cualquier circunstancia personal con incidencia en el sistema. En su defecto, deberán confirmar estas circunstancias lo antes posible, aunque ya se haya iniciado formalmente el turno afectado.

En el supuesto de que fuera precisa la cobertura de puestos en un turno concreto, con carácter preferente, ésta se realizará proporcionalmente entre el personal del turno anterior o posterior.

Caso de persistir durante una semana la situación que generó la sustitución del turno, se realizará la correspondiente modificación del cuadrante.

4. Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos de trabajo, sin que ello suponga detrimento del servicio. Se hará la comunicación pertinente al responsable del servicio con antelación a producirse el cambio.

5. Ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, desarrollará su trabajo en el turno de noche durante más de dos semanas seguidas. Los turnos de noche en las estaciones de tratamiento estarán compuestos al menos de dos personas, salvo caso de fuerza mayor.

Artículo 27. Vacaciones.

1. Las vacaciones quedan establecidas en 22 días laborables, prorrateables por el tiempo de permanencia en la Empresa, a disfrutar preferentemente en época estival. Habrán de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias, y podrán disfrutarse de forma fraccionada en cuatro períodos, siempre que sea compatible con la organización del trabajo.

No obstante, y debido a la intensidad del trabajo en período estival, las vacaciones tendrán una duración de 24 días laborables si se disfrutan íntegramente dentro de los períodos del 10 de enero al 31 de mayo y /o del 1 de octubre al 15 de diciembre.

En caso de vacaciones fraccionadas, si el período de mayor duración queda dentro de los plazos anteriores, el cómputo será de 23 días laborables.

2. Los trabajadores con una antigüedad reconocida en la Empresa de 14 años disfrutarán de un día más de vacaciones. Se añadirá un día más al cumplir los 20 años de antigüedad, y otro más a los 30.

3. Cuando el período de vacaciones del trabajador fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal.

El trabajador tendrá obligación de comunicar a la Empresa su situación de incapacidad temporal en el plazo máximo de tres días contados desde la expedición del documento de baja médica, con aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Convenio en el supuesto de incumplimiento.

4. Cuando las situaciones o permisos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o permiso acumulado de lactancia impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, las mismas se podrán disfrutar en año natural distinto. 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.

5. El Plan Anual de Vacaciones se confeccionará en el primer trimestre de cada año, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Artículo 28. Permisos y Licencias.

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de retribución, avisando con la máxima antelación posible y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante los tiempos y por las causas que a continuación se relacionan:

a) Matrimonio: Dieciocho días naturales por matrimonio o unión inscrita en cualquier registro público.

Por matrimonio de padres, hijos y hermanos, el día de la celebración.

b) Nacimiento: Tres días hábiles por nacimiento de hijo. Si se produce fuera de la provincia, cuatro contados a partir de la fecha del alumbramiento.

Un día hábil por nacimiento de nieto.

c) Bautizo o primera comunión: el día de la celebración del bautismo o primera comunión de hijos o nietos.

d) Traslado del domicilio habitual: un día hábil. Por cambio de residencia en distinta localidad, tres días hábiles.

e) Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable para el cumplimiento.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su retribución económica.

f) Exámenes: los días necesarios para concurrir a exámenes,

con la aportación del correspondiente justificante.

g) Intervención quirúrgica o enfermedad grave: Dos días hábiles por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, hijos, pareja de hecho, padres, nietos, hermanos o padres políticos.

En caso de hospitalización, esta licencia podrá ampliarse durante la misma hasta un máximo de cinco días hábiles más. Este permiso podrá sustituirse, con autorización de la Empresa, por una reducción de jornada de hasta cincuenta y seis horas en el plazo máximo de un mes.

h) Fallecimiento: Cinco días hábiles en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

En caso de muerte de padre, hermanos, abuelos o padres políticos, tres días hábiles, o cinco si al trabajador necesita desplazarse fuera de la provincia.

En caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos, un día hábil.

i) Feria y Navidad:

Feria: dos días hábiles, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local. Igualmente, la jornada laboral se reducirá una hora a la salida durante tres días de la semana de Feria. En el supuesto de que coincida fiesta local en uno de los días de Feria, el trabajador podrá agrupar la hora restante en cualquiera de los otros dos días en que pueda aplicar la indicada reducción.

El personal que tenga su domicilio en distinta población podrá elegir la fecha de disfrute de esta licencia entre la población de residencia o la de trabajo, siempre que no se afecte el servicio.

Navidad: dos días hábiles, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, regional o local.

La Empresa organizará el trabajo con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio.

j) Asuntos propios: cinco días hábiles dentro del período de un año, debiendo solicitarse con setenta y dos horas de antelación, salvo imprevistos justificados.

Los trabajadores con una antigüedad reconocida en la Empresa de 20 años disfrutarán de un día más de asuntos propios. Se añadirá uno más al cumplir los 30 años de antigüedad.

k) Días de libre disposición: los festivos reconocidos en el calendario laboral en cuya cadencia se sitúen en sábado, serán disfrutados a lo largo del año por el trabajador, debiendo comunicarlo con la suficiente antelación para no perjudicar al servicio, sin que puedan acumularse a las vacaciones, ni a los períodos de Semana Santa o Navidad.

El período de disfrute de los días de asuntos propios y libre disposición podrá ampliarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

Entre el 15 de diciembre y el 31 de enero no podrán disfrutarse más de tres días acumulados de asuntos propios y de libre disposición.

Artículo 29. Licencia sin retribución.

Aparte de las licencias contempladas en el artículo anterior, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta nueve meses, sin retribución. El trabajador que haga uso de este derecho no podrá pedirlo de nuevo hasta transcurridos dos años de la anterior licencia.

Artículo 30. Asistencia a Cursos y Programas de Formación.

1. La realización de cursos y programas de formación y especialización a cargo de la Empresa se computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, suponiendo en su caso interrupción del período vacacional del trabajador.

En la formación de carácter obligatorio (nivel 1 del Plan de Formación de la Empresa), entendiéndose por tal aquella en la que el

trabajador no podrá rehusar su participación, el trabajador tendrá derecho a una compensación de reducción de la jornada igual al tiempo que ha asistido a la correspondiente acción formativa fuera del horario laboral.

El Plan de Formación de la Empresa habrá de incluir como cursos de Nivel 1 aquellas acciones formativas que tengan relación directa con las funciones de un grupo de trabajadores, y que serán definidas en dicho Plan.

2. El trabajador, en el supuesto de que los cursos sean impartidos por la Empresa, tendrá derecho a obtener la certificación correspondiente que acredite la asistencia a dichos cursos y, si es posible, el grado de aprovechamiento obtenido.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 31. Plantillas y escalafones.

1. La Empresa está obligada a confeccionar la plantilla de puestos de trabajo de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprenden cada grupo profesional, categoría y tipo de puesto.

2. Con carácter anual, y previamente a la aprobación por la Diputación de Córdoba de las tarifas por la prestación de servicios supramunicipales relacionados con el ciclo integral hidráulico y en base a las previsiones contenidas en el Programa de Actuación, Inversión y Financiación (PAIF) de la siguiente anualidad, se actualizará por la Dirección de la Empresa la plantilla de puestos de trabajo a crear y de vacantes a cubrir, con la observancia en su caso de las limitaciones impuestas por la normativa vigente en cada momento.

La previsión de nuevos tipos de puestos de trabajo habrá de justificarse necesariamente por la ampliación de los servicios a prestar por la Empresa o en el supuesto de reestructuración de Áreas de actividad de la misma.

3. Para adoptar acuerdos sobre creación, transformación o supresión de cualquier categoría profesional o tipo de puestos de trabajo distintos de los contemplados en el Convenio, se recabará informe previo al Comité de Empresa, que lo evacuará en el plazo de quince días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Antes de finalizar el primer trimestre de cada año se confeccionará por la Empresa el escalafón de todo el personal, clasificado por grupos profesionales, dentro de éstos por orden de categoría, y dentro de ellas por orden de antigüedad y titulación. En el escalafón constarán: número de Documento Nacional de Identidad; fecha de ingreso; categoría actual, puesto de trabajo, titulación correspondiente y fecha de promoción o reclasificación.

5. El escalafón se expondrá durante treinta días en los tablones de anuncios de la Empresa, en cuyo plazo los interesados podrán realizar las reclamaciones que estimen oportunas ante la Empresa, que las resolverá en el plazo de siete días laborales. Si hubiera lugar a modificaciones, las expondrá en nota aparte en los tablones durante igual período de treinta días, a efectos igualmente de reclamaciones por el personal afectado. Contra las resoluciones denegatorias de la Empresa, el personal afectado podrá ejercitar las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral.

Artículo 32. Estructura de puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo de la Empresa se estructuran en los grupos profesionales, categorías y tipos de puesto de trabajo que se recogen a continuación, en función de las actividades profesionales desarrolladas y de la cualificación requerida para su desempeño:

a) Grupo I (personal con jefatura): conformado por los trabaja-

dores que con la adecuada titulación universitaria realizan funciones de dirección, gestionando la realización de un conjunto de tareas específicas y coordinando el equipo profesional que las desarrolla. Incluye 3 categorías y 6 tipos de puestos de trabajo:

| | |
|-------------------------------------|--|
| -Categoría de Jefe de Área: | Nivel específico 1 Nivel específico 2 |
| -Categoría de Jefe de Servicio: | Nivel específico 1 Nivel específico 2 |
| -Categoría de Jefe de Departamento: | Nivel específico 1 Nivel específico 2 |

b) Grupo II (personal técnico): conformado por los trabajadores que realizan funciones técnicas que precisan una cualificación específica y la titulación universitaria correspondiente. Estas exigencias no serán de aplicación al actual personal técnico carente de titulación, que no podrá utilizar su pertenencia a este grupo para participar en provisiones de vacantes del grupo superior.

Incluye una categoría con 2 tipos de puestos de trabajo:

| | |
|------------------------|--------------------------------------|
| -Categoría de Técnico: | Técnico especialista Técnico base |
|------------------------|--------------------------------------|

c) Grupo III (personal administrativo): conformado por los trabajadores que realizan funciones administrativas que precisan una cualificación específica y la titulación correspondiente o la adecuada experiencia profesional. Incluye 3 categorías y 4 tipos de puestos de trabajo:

| | |
|--|--|
| -Categoría de Administrativo Jefe de Equipo: | Administrativo Jefatura de Equipo |
| -Categoría de Administrativo: | Administrativo especialista Administrativo base |
| -Categoría de Auxiliar administrativo: | Auxiliar administrativo |

d) Grupo IV (personal operario): conformado por los trabajadores que desempeñan oficios que exigen la cualificación y experiencia adecuadas, bajo la dependencia de personal con jefatura y técnico. Incluye 6 categorías y 8 tipos de puesto de trabajo:

| | |
|---|--|
| -Categoría de Encargado Capataz: | Encargado Capataz |
| -Categoría de Oficial Jefe de Equipo: | Jefe de Equipo |
| -Categoría Oficial de Servicios Auxiliares: | Servicios Auxiliares Mantenimiento a turnos Redes a turnos |
| -Categoría de Oficial Especialista: | Planta a turnos Redes jornada normal Depuración jornada normal Mantenimiento a turnos Redes a turnos |
| -Categoría de Oficial Auxiliar: | Planta a turnos Redes jornada normal Depuración jornada normal Mantenimiento a turnos Redes a turnos |
| -Categoría de Oficial de Tercera: | Planta a turnos Redes jornada normal Depuración jornada normal |

Artículo 33. Grupo I: personal con jefatura. Categorías y puestos de trabajo.

1. Jefe de Área:

Categoría integrada por personal que realiza funciones de jefatura de un área específica, dirigiendo, coordinando y supervisando las tareas del equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional adecuada, en su caso, especial cualificación, acreditada experiencia y gran capacidad de iniciativa, autonomía y responsabi-

dad.

La categoría incluye dos tipos de puesto de trabajo:

-Jefe de Área nivel específico 1: con funciones de jefatura de un área estratégica y/o responsabilidad sobre un amplio equipo de trabajo. Exige plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

-Jefe de Área nivel específico 2: con funciones de jefatura de un área y responsabilidad sobre un equipo de trabajo. Exige plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

2. Jefe de Servicio:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando del Jefe de Área, realiza funciones de gestión compleja de una actividad específica, coordinando y controlando las tareas del amplio equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional adecuada, en su caso, amplia experiencia y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

-Jefe de Servicio nivel específico 1: responsable directo de funciones de gran envergadura y relevancia para la Empresa, y de un equipo profesional muy amplio, para lo que se requiere plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

-Jefe de Servicio nivel específico 2: responsable directo de funciones de envergadura y relevancia para la Empresa, y de un equipo profesional amplio, para lo que se requiere plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

3. Jefe de Departamento:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando del Jefe de Área, realiza funciones de gestión específicas, coordinando y controlando las tareas del equipo profesional a su cargo. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional precisa, en su caso, adecuada experiencia y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

-Jefe de Departamento nivel específico 1: responsable directo de actividades de gran importancia para la Empresa, para lo que se requiere especial cualificación, plena disponibilidad y dedicación exclusiva.

-Jefe de Departamento nivel específico 2: responsable directo de actividades de importancia para la Empresa, para lo que se requiere especial cualificación y plena disponibilidad.

Artículo 34. Grupo II: personal técnico. Categorías y puestos de trabajo.

El grupo incluye una única categoría, la de técnico: categoría integrada por personal que, bajo el mando de la jefatura correspondiente, desarrolla las funciones técnicas que se le encomienden, controlando los resultados del trabajo, y coordinando y supervisando, en su caso, al equipo profesional que le sea asignado. Requiere titulación o grado universitario necesario, la habilitación profesional precisa, en su caso, experiencia adecuada, y capacidad de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

La categoría incluye dos tipos de puestos de trabajo:

-Técnico Especialista: desarrolla funciones técnicas muy complejas, y/o es responsable de un amplio equipo profesional, por lo que se requiere especial cualificación y responsabilidad.

-Técnico Base: desarrolla funciones técnicas complejas y/o es responsable de un equipo profesional.

Artículo 35. Grupo III: personal administrativo. Categorías y puestos de trabajo.

1. Administrativo Jefe de Equipo:

Categoría integrada por personal que bajo el mando de la jefatura correspondiente, realiza las funciones administrativas de responsabilidad que se le encomienden, coordinando y supervisando

do al equipo profesional que le sea asignado; así mismo, resulta responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los trabajadores de su equipo, controlando su rendimiento y participando directamente en la realización de estas tareas. Requiere alta cualificación profesional, amplia experiencia y capacidad de iniciativa y responsabilidad.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Administrativo Jefe de Equipo, con las funciones y requisitos de ésta.

2. Administrativo:

Categoría integrada por personal que, bajo el mando de la jefatura correspondiente, realiza las tareas administrativas que se le encomienden, coordinando, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado. Requiere cualificación profesional, experiencia y capacidad de iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen en esta categoría dos tipos de puestos de trabajo:

-Administrativo Especialista: realiza funciones administrativas que requieren un grado de autonomía y especialización.

-Administrativo Base: realiza tareas de administración que requieren un nivel específico de destreza.

3. Auxiliar Administrativo

Categoría integrada por el personal administrativo de nuevo ingreso en la Empresa, que bajo el mando de sus superiores realiza los trabajos administrativos que se le encomienden. Requiere capacitación en ofimática, experiencia y responsabilidad. A los cuatro años de servicio pasará a la categoría superior, como Administrativo Base.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Auxiliar Administrativo, con las funciones y requisitos de ésta.

Artículo 36. Grupo IV: personal operario. Categorías y puestos de trabajo.

1. Encargado Capataz:

Categoría integrada por personal con funciones de mando delegadas por la jefatura correspondiente, responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los operarios de su equipo, controlando su rendimiento, seguridad y disciplina. Participa directamente en la realización de estas tareas, y las coordina con las que pudieran ejecutar terceros en el lugar de trabajo. Requiere capacidad de coordinación de equipos y amplia experiencia.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Encargado Capataz, con las funciones y requisitos de ésta, para el que se exige plena disponibilidad.

2. Oficial Jefe de Equipo:

Categoría integrada por personal con funciones de mando delegadas por la jefatura o el encargado correspondientes, responsable de la correcta ejecución de las actuaciones encomendadas a los trabajadores de su equipo, controlando su rendimiento, seguridad y disciplina, y participando directamente en la realización de estas tareas. Requiere capacidad de coordinación de equipos y amplia experiencia.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Oficial Jefe de Equipo, con las funciones y requisitos de ésta, que podrá desarrollarse en planta, mantenimiento, redes o depuración.

3. Oficial de Servicios Auxiliares:

Categoría integrada por personal que desempeña una actividad específica a partir de las instrucciones de sus superiores, resolviendo de manera autónoma las incidencias que se presenten y responsabilizándose de su resultado, coordinando, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado.

nado. Requiere cualificación y experiencia en las funciones a desarrollar.

La categoría incluye un único tipo de puesto de trabajo, el de Oficial de Servicios Auxiliares, con las funciones y requisitos de ésta.

4. Oficial especialista:

Categoría integrada por personal que realiza trabajos de inspección, mantenimiento y reparación a partir de las instrucciones de sus superiores, resolviendo de manera autónoma las incidencias que se presenten y responsabilizándose del resultado. Coordina, en su caso, al equipo profesional de igual o inferior categoría que le sea asignado. Requiere cualificación y/o la titulación adecuada, así como experiencia en las funciones a desarrollar.

La categoría incluye cinco tipos de puesto de trabajo:

-Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad en una estación de tratamiento de aguas potables, en régimen de turnos cerrados.

-Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad de mantenimiento electromecánico en régimen de turnos abiertos.

-Oficial de redes en régimen de trabajo a turnos: desarrolla su actividad en redes supramunicipales o municipales, en régimen de turnos abiertos.

-Oficial de Redes en jornada normal: desarrolla su actividad en redes supramunicipales o municipales, en jornada normal.

-Oficial de Depuración en jornada normal: desarrolla su actividad en infraestructuras de depuración de aguas residuales, en jornada normal.

5. Oficial auxiliar:

Categoría integrada por el personal que realiza los trabajos de inspección, mantenimiento y reparación que le encomienden sus mandos inmediatos. Puede ejercer coyunturalmente funciones de coordinación de trabajadores de igual o inferior categoría, si las circunstancias del trabajo lo exigen. Requiere los conocimientos, capacitación y responsabilidad necesarios. A los dos años de servicio pasará a la categoría superior, como Oficial Especialista.

La categoría incluye los mismos tipos de puesto de trabajo del epígrafe 4:

- Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en jornada normal.
- Oficial de Depuración en jornada normal.

6. Oficial de tercera

Categoría integrada por el personal de oficios de nuevo ingreso en la Empresa, que realiza los trabajos de inspección, mantenimiento y reparación que le encomienden sus mandos inmediatos. Requiere los conocimientos, capacitación y responsabilidad necesarios. A los cuatro años de servicio pasará a la categoría superior, como Oficial Auxiliar.

La categoría incluye los mismos tipos de puesto de trabajo del epígrafe 4:

- Oficial de Planta en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Mantenimiento en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en régimen de trabajo a turnos.
- Oficial de Redes en jornada normal.
- Oficial de Depuración en jornada normal.

Artículo 37. Adecuación profesional. Trabajos de distinta categoría.

1. El ingreso en la empresa llevará consigo la adscripción del interesado con arreglo a las funciones para las que hubiera sido contratado, y no por las que pudiera considerarse idóneo para

realizar, aún en el caso de poder demostrar conocimientos documentalmente o en forma práctica, que acreditaran su capacidad para acometer dichas funciones.

2. Los trabajadores llevarán a cabo sus cometidos bajo los principios de eficiencia, economía, dinamicidad, operatividad y dependencia jerárquica, sin que ésta última coarte la iniciativa personal en el trabajo, siempre y cuando éste se desenvuelva dentro de parámetros legales y convencionales.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la realización de trabajos de superior o inferior categoría habrá de tener en cuenta los siguientes principios:

a) La realización de trabajos de superior e inferior categoría responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo imprescindible. Deberá comunicarse por escrito cuando su duración sea superior a 10 días.

b) La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de 6 meses.

c) El mero desempeño de un trabajo de superior categoría no implicará la consolidación del salario ni la categoría superior, si bien el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

El único procedimiento para consolidar una categoría superior es provisión interna regulada en el artículo 8.

4. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, no pudiéndose éste negar a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá a volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

CAPÍTULO VI RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 38. Normas generales.

La totalidad de las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio quedan referidas a la jornada normal de trabajo. El sistema de remuneraciones que regula anula la totalidad de las percepciones económicas establecidas anteriormente.

Las ventajas que represente el nuevo régimen de retribuciones y, en general, todas las que resulten de la aplicación del presente Convenio deberán estimarse y valorarse en su conjunto global sobre el periodo de una mensualidad, salvo que el complemento salarial tenga un rendimiento periódico superior al mes.

Artículo 39. Salario.

Se entiende por salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de su trabajo, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso, computables como de trabajo.

No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 40. Abono del salario.

El abono se realizará mensualmente.

Las percepciones se abonarán por transferencia a la entidad bancaria o de ahorro designada por el trabajador, o mediante cheque bancario.

A todo trabajador se le facilitará una nómina que reflejará los

importes correspondientes al período de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

Artículo 41. Cláusulas salariales.

Con carácter general, ningún trabajador afectado por este Convenio podrá acordar condiciones distintas de las reguladas en el mismo. No obstante, cuando se den circunstancias excepcionales que respondan a trabajos específicos, la Empresa podrá pactar con algún trabajador o grupo de trabajadores complementos salariales o condiciones laborales distintas a las establecidas en el presente Convenio.

Estos acuerdos no perjudicarán el desarrollo normal de las actividades propias de dicho colectivo. No obstante, para que ello sea posible deberá contarse con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 42. Estructura salarial.

La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

-Con carácter fijo:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Complemento de puesto de trabajo.
- Complemento de vencimiento superior al mes.

-Con carácter variable:

- Domingos, festivos y jornadas de descanso.
- Nocturnidad.
- Guardia.
- Horas extraordinarias

Artículo 43. Salario base.

El salario base que percibirá cada trabajador se determinará según su inclusión en el correspondiente Grupo y Categoría Profesional, conforme al cuadro adjunto.

El salario será percibido por la totalidad del personal de la Empresa, en doce mensualidades.

| | Salario base mensual (€) | Salario base anual (€) |
|---------------------------------|--------------------------|------------------------|
| Grupo I: | | |
| Jefe de Área | 2.649,40 | 31.792,80 |
| Jefe de Servicio | 2.066,25 | 24.795,00 |
| Jefe de Departamento | 2.014,93 | 24.179,16 |
| Grupo II: | | |
| Técnico | 1.950,21 | 23.402,52 |
| Grupo III: | | |
| Administrativo Jefe de Equipo | 1.759,04 | 21.108,48 |
| Administrativo | 1.739,55 | 20.874,60 |
| Auxiliar Administrativo | 1.475,88 | 17.710,56 |
| Grupo IV: | | |
| Encargado Capataz | 1.739,55 | 20.874,60 |
| Oficial Jefe de Equipo | 1.650,09 | 19.801,08 |
| Oficial de Servicios Auxiliares | 1.548,07 | 18.576,84 |
| Oficial Especialista | 1.426,07 | 17.112,84 |
| Oficial Auxiliar | 1.361,33 | 16.335,96 |
| Oficial de Tercera | 1.201,40 | 14.416,80 |

Artículo 44. Antigüedad.

1. En concepto de antigüedad, cada empleado percibirá mensualmente un importe del siguiente porcentaje del sueldo base que le sea aplicable:

| | |
|----------|------|
| 0-3 años | 0 % |
| 4 años | 8 % |
| 5 años | 10 % |
| 6 años | 12 % |

| | |
|----------------|------|
| 7-9 años | 14 % |
| 10-12 años | 17 % |
| 13-15 años | 20 % |
| 16-18 años | 23 % |
| 19-21 años | 26 % |
| 22-24 años | 29 % |
| 25- 27 años | 32 % |
| Más de 28 años | 35 % |

2. La fecha de partida para la percepción del aumento por antigüedad será la de primero de enero o primero de julio, según se haya producido el ingreso en la Empresa dentro del primero o segundo semestre.

Artículo 45. Complemento de puesto de trabajo.

Con el propósito de que las percepciones salariales se adecuen a las realidades específicas de cada puesto de trabajo, se establecen los siguientes complementos que subsumen las particularidades del puesto recogidas en el artículo 35:

| | | C.P.T.mensual (€) | C.P.T.anual (€) |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------|
| Grupo I: | | | |
| Jefe de Área | Nivel específico 1 | 2.032,81 | 24.393,72 |
| | Nivel específico 2 | 1.688,03 | 20.256,36 |
| Jefe de Servicio | Nivel específico 1 | 1.662,23 | 19.946,74 |
| | Nivel específico 2 | 1.195,00 | 14.340,00 |
| Jefe de Departamento | Nivel específico 1 | 1.015,85 | 12.190,20 |
| | Nivel específico 2 | 740,43 | 8.885,16 |
| Grupo II: | | | |
| Técnico | Técnico especialista | 650,73 | 7.808,76 |
| | Técnico base | 369,61 | 4.435,32 |
| Grupo III: | | | |
| Admin ^o . Jefe de Equipo | Admin ^o . Jefe de Equipo | 591,69 | 7.100,28 |
| | Administrativo especialista | 568,26 | 6.819,12 |
| Administrativo | Administrativo base | 161,02 | 1.932,24 |
| | Auxiliar Administrativo | Auxiliar Administrativo | 152,79 |
| Grupo IV: | | | |
| Encargado Capataz | Encargado Capataz | 941,18 | 11.294,16 |
| | Oficial Jefe de Equipo | Jefe de Equipo | 718,80 |
| Oficial Servicios Auxiliares | Servicios Auxiliares | 522,69 | 6.272,28 |
| | Mantenimiento a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| Oficial Especialista | Redes a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| | Planta a turnos | 534,27 | 6.411,24 |
| Oficial Auxiliar | Redes jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |
| | Depuración jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |
| Oficial Auxiliar | Mantenimiento a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| | Redes a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| Oficial de Tercera | Planta a turnos | 534,27 | 6.411,24 |
| | Redes jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |
| Oficial de Tercera | Depuración jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |
| | Mantenimiento a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| Oficial de Tercera | Redes a turnos | 572,18 | 6.866,16 |
| | Planta a turnos | 534,27 | 6.411,24 |
| Oficial de Tercera | Redes jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |
| | Depuración jornada normal | 436,52 | 5.238,24 |

Artículo 46. Domingos, festivos y jornadas de descanso.

El personal que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, haya de desempeñar su actividad durante los sábados, domingos o fiestas anuales reconocidas por la legislación laboral, percibirá por el desempeño efectivo de su trabajo en dichos días la cantidad de 41,35 €, abonándose el doble de esta cantidad los

días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 47. Nocturnidad.

Se consideran trabajos nocturnos los comprendidos entre las 22:00 h. y las 6:00 h., exceptuándose de forma expresa al personal de vigilancia de noche, así como a los trabajadores específicamente contratados para realizar su función durante el período nocturno.

Aquellos trabajadores que, como consecuencia de su trabajo en régimen de turnos, hayan desempeñado su actividad durante la noche, percibirán la cantidad por cada noche efectivamente trabajada la cantidad de 22,79 €.

Artículo 48. Complemento de disponibilidad y guardia.

1. El servicio de disponibilidad y guardia tendrá una duración semanal. Con carácter general, comenzará el lunes a las 8:00 horas y terminará el lunes siguiente a la misma hora. Para tal fin se elaborará por la Empresa un cuadrante del personal que desarrolle este servicio de guardias.

2. Estas guardias se establecen para cubrir cualquier emergencia que pueda presentarse en el servicio al que se está adscrito, por lo que dentro de lo que marca el párrafo anterior, el empleado se obliga a estar localizable por la Empresa de forma que ello le permita personarse en un tiempo mínimo circunstancial.

Con carácter general, cada oficial de redes y depuración en jornada normal adscrito a la realización de guardias habrá de realizar obligatoriamente un promedio de diecisiete guardias anuales, salvo en caso de necesidades del servicio que deberán ser informadas y aprobadas por el responsable del mismo y supervisadas por el Área de Secretaría General y Recursos Humanos.

Los operarios adscritos a guardias habrán de efectuarlas siguiendo las indicaciones establecidas, que conllevarán la utilización obligatoria de dispositivos móviles para el registro de las actividades ejecutadas en el desempeño del servicio.

3. La Empresa tendrá la potestad de pactar con los trabajadores que precise, dentro de cada servicio, la realización efectiva de dichas guardias.

4. El desarrollo de las guardias obliga a quien las haga a atender las incidencias que se produzcan. El trabajador realizará durante los fines de semana una supervisión diaria por las instalaciones, a fin de garantizar la prestación del suministro y comprobar las incidencias que pudieran ocasionarse, realizando todos los cometidos bajo la dirección del superior jerárquico. Igualmente se hará extensiva dicha obligación a cualquiera de las 14 fiestas oficiales de carácter anual reconocidas en el Estado Español. Por la realización de la supervisión en el mencionado día festivo se abonará el plus de Domingos y Festivos, excluyéndose aquellos festivos que se sitúen o celebren en fin de semana. En razón al servicio de guardia de que se trate, la duración diaria de la supervisión de las instalaciones podrá ser de 2 horas, 3 horas o 4 horas.

En relación con la implantación del nuevo sistema de guardias (Smart-City), la Dirección, previa comunicación a la representación social, podrá modificar horarios, frecuencias y cuadrantes de resultar necesario, sin perjuicio de que, en el supuesto de incidencia, los trabajadores de guardia sean apoyados por los de las zonas más próximas, con la finalidad de limitar la realización de horas extraordinarias.

5. A los trabajadores que realicen este servicio, se les abonará el siguiente complemento de guardia:

-Guardias de 2 horas: 157,55 €.

-Guardias de 3 horas: 187,84 €.

-Guardias de 4 horas: 250,43 €.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

1. Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, la Empresa adecuará de forma permanente sus procedimientos y actuación al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada laboral.

2. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados a la Empresa, podrán realizarse horas extraordinarias de carácter estructural cuando la prestación del servicio así lo requiera. Estas horas no contarán a efectos de limitación en el cómputo de las conceptuadas como extraordinarias, de conformidad con la legislación vigente, si bien serán abonadas como tales.

3. Tendrán el carácter de estructurales las horas extraordinarias que vinieran exigidas por siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata e inaplazable.

4. Para establecer la valoración de las horas extraordinarias, los porcentajes de incremento sobre la hora ordinaria serán:

-80 % del precio de la hora ordinaria, hasta el tope de 60 horas anuales. A partir de esa cifra, el precio de la hora extraordinaria se incrementará en un 60 % sobre el valor de la hora ordinaria.

-Las horas extraordinarias nocturnas (de 22:00 a 6:00 horas) tendrán una valoración del 125% sobre la hora ordinaria.

Estos porcentajes serán ajustados en el caso de modificación de la jornada de trabajo, en proporción a la variación del número de horas semanales.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando al trabajador una copia resumen. Su abono no se hará efectivo sin la autorización de su superior jerárquico y la conformidad tras su verificación del Área de Recursos Humanos.

Artículo 50. Pagas extraordinarias y paga lineal.

1. Cada empleado percibirá anualmente, en concepto de gratificaciones periódicas fijas, los siguientes complementos de vencimiento superior al mes:

a) Dos pagas extraordinarias, cuyo importe estará compuesto por una mensualidad del sueldo base más la antigüedad que perciba en cada momento. El pago de estas gratificaciones será el decimoquinto día de los meses de junio y diciembre.

b) Una paga adicional de carácter lineal, independientemente de la categoría profesional del trabajador, por importe equivalente al 50 % del salario base del oficial auxiliar. El pago de esta gratificación se producirá el decimoquinto día del mes de septiembre.

2. Para las liquidaciones de pagas extraordinarias y paga lineal al personal que causa baja en la Empresa, se deberá tener en cuenta su modalidad de abono, y la parte proporcional para el caso de las pagas extraordinarias en función de los días trabajados en ese semestre hasta el día de la baja, y de los días trabajados en el año para el caso de la paga lineal.

Artículo 51. Suplidos.

1. Indemnizaciones por desplazamientos del centro de trabajo a otros lugares del área geográfica de actuación de la Empresa:

-Cuando los desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte de la Empresa, sin realizarse ninguna comida por parte del empleado y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

-En el supuesto de que se realizase alguna comida por cuenta del empleado como consecuencia de este desplazamiento, la Empresa abonará su importe contra entrega de factura. En su defecto, se establece una dieta de 14,68 €.

Esta regulación será aplicable en los supuestos de asistencia a Comisiones previstas en el presente Convenio.

2. Indemnizaciones por viajes fuera del área geográfica de actuación de la Empresa por necesidades del servicio, utilizando medios ajenos a la misma:

a) Gastos de viaje.

El billete será gestionado por la Empresa. En los casos en que ello no fuese posible, el importe total del billete, previa entrega del mismo se abonará al empleado. En cualquier caso, deberán ser de clase turista los desplazamientos en líneas aéreas, barcos, ferrocarril o similar. Si la Empresa accede a que el desplazamiento se realice en vehículo propiedad del empleado, se abonará la cantidad por kilómetro recorrido estipulada en Convenio.

b) Desplazamientos auxiliares.

Se entiende por tales los desplazamientos a aeropuertos y estaciones, así como los desplazamientos interiores. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente, acompañando justificante.

c) Alojamiento.

La Empresa gestionará y abonará directamente el alojamiento de los empleados desplazados, que deberá ser en hotel de tres estrellas mínimo o similar, incluyendo el desayuno.

d) Dietas.

Se definen como tales las cantidades devengadas diariamente para satisfacer los gastos originados únicamente por la manutención de los empleados desplazados fuera del área geográfica de actuación de la Empresa. Su importe será de 25,64 € por comida o cena, sin necesidad de justificante. En caso de superarse este importe se abonará la totalidad, previa presentación de la factura correspondiente.

La justificación de estos gastos se realizará en un parte de liquidación, cuyo modelo se facilitará por la Empresa, debiéndose acompañar por los justificantes correspondientes.

3. Suplido de transporte:

Aquellos trabajadores que hayan de desplazarse con medios propios y cuyo centro de trabajo se encuentre fuera del casco urbano, recibirán, en razón a la distancia entre dicho centro y el límite del casco urbano más próximo, escogiendo siempre la vía principal y más directa de comunicación existente, un suplido diario de transporte, de acuerdo con la siguiente baremación:

-De 5 a 15 kilómetros: 1,82 euros.

-Más de 15 kilómetros: 2,42 euros.

Artículo 52. Kilometraje.

En los casos en que el empleado utilice su propio vehículo para desplazamientos por cuenta de la Empresa, ésta abonará al empleado el correspondiente kilometraje a razón de 0,36 € por kilómetro. Cada año de vigencia de este convenio se aumentará este suplido en la cantidad de un céntimo.

CAPÍTULO VII MEJORAS SOCIALES

Artículo 53. Fondo Social Laboral y Fondo Compensatorio.

1. Anualmente se destinará el 2,50 % de la masa salarial bruta de la Empresa en el ejercicio anterior a un Fondo Social Laboral, gestionado de forma exclusiva por la representación social, que destinará al menos un 60% al fondo de pensiones, y el resto a las mejoras de carácter social que redunden en beneficio de los trabajadores, comprendiéndose entre éstas su destino a Bolsa de Vacaciones de los empleados. Cuando de la gestión anual del antecitado Fondo por la representación social resulte algún remanente, procederá su incorporación al Fondo Compensatorio regulado en el apartado siguiente.

2. Anualmente se transferirá a la representación social el 1,50 % de la masa salarial bruta del ejercicio anterior para su destino por ésta a un Fondo Compensatorio destinado a la realización de

actividades colaborativas de interés general, gestionado conforme a su Reglamento específico que habrá de ser aprobado por la Comisión Paritaria.

3. Dentro del primer trimestre de cada año la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa las cantidades correspondientes a ambos Fondos. Las cantidades no dispuestas dentro del ejercicio podrán ser acumuladas para el año siguiente.

Anualmente la representación social deberá presentar a la Dirección una Memoria que contenga la justificación de los gastos realizados.

Artículo 54. Reinserción laboral.

El trabajador que, por disminución de sus capacidades psicofísicas que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, no pudiera desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo tendrá derecho, previa evaluación realizada al efecto por el Servicio de Vigilancia de la Salud o mediante Resolución de la Seguridad Social, a ocupar otro puesto de trabajo de categoría similar o inferior al del que es titular y adecuado a sus capacidades y limitaciones.

En el supuesto de que el trabajador ocupase un puesto de trabajo de categoría inferior al del que es titular, ello no supondrá la pérdida de la retribución de su categoría inicial.

Artículo 55. Maternidad.

1. Sin perjuicio del régimen legal en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de nacimiento de hijo, la trabajadora dispondrá de una suspensión del contrato o licencia, con reserva de su puesto de trabajo, que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las que al menos seis se disfrutarán después del parto. El período se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple.

El plazo de duración de la suspensión o licencia será objeto de ampliación automática en la medida en que así lo sea el dispuesto en cada momento en la normativa vigente.

2. Tras el período de licencia por gestación, la mujer tendrá derecho a disfrutar del período anual de vacaciones si no lo ha disfrutado con anterioridad y los días de licencia por asuntos particulares, recogidos en el presente Convenio.

3. En caso de nacimiento con riesgo o prematuro que necesite de hospitalización una vez producido el parto, el tiempo de licencia comenzará a devengar a partir del día del alta.

Artículo 56. Paternidad.

Sin perjuicio del régimen legal en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de nacimiento de hijo el trabajador dispondrá de una suspensión del contrato por paternidad durante dieciséis semanas.

El plazo de duración de la suspensión o licencia será objeto de ampliación automática en la medida en que así lo sea el dispuesto en cada momento en la normativa vigente.

Artículo 57. Lactancia.

1. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora, con la misma finalidad.

El permiso de lactancia es único para hijo y solo uno de los progenitores puede disfrutar de la totalidad del permiso, sin que proceda su disfrute simultáneo o compartido.

Igualmente, los trabajadores podrán solicitar la sustitución del período de lactancia por un permiso retribuido de cuatro semanas que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente

te. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El permiso acumulado en jornadas completas deberá disfrutarse inmediatamente después de que finalice el permiso por parto o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

2. Asimismo tendrá derecho a solicitar la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a ésta última, cuya hora se acumulará a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de jornada.

Artículo 58. Jubilación anticipada.

1. El personal fijo de plantilla podrá acceder a la modalidad de jubilación anticipada o parcial conforme a lo dispuesto en la legislación laboral, siempre que los organismos competentes le reconozcan ese derecho.

2. Los trabajadores que tengan reconocida o adquieran durante la vigencia del Convenio la posibilidad de acogerse a la jubilación anticipada parcial, a partir del 50% de la jornada, y ejerzan esa posibilidad, tendrán derecho a un premio por jubilación anticipada, por el importe siguiente:

a) Cuando el trabajador tuviera una retribución anual igual o inferior al tope máximo de cotización a la Seguridad Social, una mensualidad del sueldo base más antigüedad por cada año que permanezca en esta situación, computado en el momento en que se alcance el acuerdo entre la empresa y el trabajador.

b) Cuando el trabajador tuviera una retribución anual superior al tope máximo de cotización a la Seguridad Social, la diferencia entre su retribución salarial anual percibida antes del pase a la situación de jubilación parcial anticipada y la suma de la pensión y las nuevas percepciones salariales ajustadas al porcentaje de reducción de jornada establecido hasta el acceso a la situación de jubilación ordinaria.

La percepción del premio de jubilación se establece hasta la fecha del cumplimiento por el trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación.

3. Los trabajadores que disfruten del premio de jubilación anticipada acumularán el tiempo que les reste de prestación de servicios hasta la edad de jubilación en el período inmediato a la prejubilación, en régimen de jornada completa. El premio será abonado en uno o varios pagos, a partir del acogimiento del trabajador a este régimen.

4. Con la finalidad de resolver las cuestiones de índole práctica que pudieran derivarse por la aplicación sobrevenida de normativa en materia de jubilaciones durante la vigencia de presente Convenio, se creará una Comisión compuesta por tres miembros en representación de la Empresa y otros tres miembros por la representación social.

Artículo 59. Jubilación ordinaria.

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece la obligatoriedad de la jubilación al cumplir el trabajador la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, siempre que cumpla los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, vinculándose tal determinación en razón de las políticas de empleo contenidas en la presente norma paccionada favorecedoras de la estabilidad del empleo, el relevo generacional, el compromiso expreso de transfor-

mación de contratos temporales en indefinidos y la contratación de nuevos trabajadores, considerados en el marco regulatorio establecido por el ordenamiento, especialmente la normativa presupuestaria estatal.

Artículo 60. Asistencia a consultorio médico.

1. Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes con su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna debiendo aportar obligatoriamente el volante y/o justificante correspondiente.

2. Asimismo, cuando el trabajador tenga inevitablemente que acompañar a su cónyuge, hijos y familiares hasta el segundo grado que convivan con él a consulta de medicina general o de especialidad, regirá lo dispuesto en el apartado anterior, debiendo no obstante recuperar el tiempo empleado.

Artículo 61. Anticipos reintegrables.

La Empresa concederá anticipos a los trabajadores fijos que lo soliciten con arreglo a la siguiente regulación:

a) Al trabajador fijo de plantilla y a aquellos que tengan dos o más años de antigüedad, anticipo de hasta seis mensualidades del total de las retribuciones básicas y complementarias que perciba, y cuyo reintegro se realizará a partir del mes siguiente de su concesión y en un plazo máximo de 36 mensualidades. Se solicitará mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

b) Cualquier trabajador podrá solicitar anticipo quincenal por un importe total no superior al 50% del haber líquido mensual resultante de sus retribuciones fijas y periódicas, que se reintegrarán en la nómina del mismo mes.

c) La Empresa deberá disponer en su Plan de Tesorería de un importe con destino a estos anticipos equivalente a seis mensualidades correspondientes a cinco veces las retribuciones básicas y complementarias de Oficial conforme a las tablas salariales vigentes en cada momento.

d) El plazo de contestación de la empresa a la solicitud del trabajador será de un mes desde su presentación.

e) La contestación de la Empresa será en todo caso denegatoria en el supuesto de que el solicitante tenga cantidades pendientes de reintegro a la Empresa.

f) Tendrán preferencia para su obtención los trabajadores que no hubieran solicitado con anterioridad anticipos de este tipo.

Artículo 62. Complemento por baja laboral.

1. En caso de enfermedad o accidente laborales, así como en situaciones de accidente no laboral o in itinere, el trabajador cobrará en su integridad el promedio de la base reguladora de carácter general de los tres meses anteriores al de la baja.

2. En los supuestos de enfermedad común y durante los tres primeros días, el trabajador percibirá el cien por cien de las retribuciones de carácter fijo establecidas en este Convenio siempre que la Empresa recepcione el parte médico acreditativo del facultativo de la Seguridad Social. Desde el cuarto día de baja será extensiva la mejora regulada en el párrafo anterior.

Artículo 63. Sanciones gubernativas y judiciales.

1. El trabajador que por el contenido de su puesto de trabajo deba hacer uso de la flota de vehículos de la Empresa o el suyo propio, y durante el desarrollo de su actividad fuera objeto de sanción que implique retirada del permiso de conducir, podrá ser adscrito provisionalmente a labores que no exijan la conducción de vehículos.

2. La Empresa asumirá las multas y sanciones de tráfico impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

a) Cuando se deba al estado del vehículo.

b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.

c) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia.

3. La Empresa asumirá asimismo el coste de los cursos de reeducación para la recuperación de puntos del permiso de conducción, siempre y cuando la infracción que hubiera motivado la retirada de todos o varios de los puntos se hubiera producido durante el desarrollo de la actividad profesional del trabajador.

Artículo 64. Excedencias.

Sin perjuicio del régimen legal vigente en la materia contenido en el Estatuto de los Trabajadores, 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 con reserva de puesto de trabajo por un plazo máximo de cuatro años. Asimismo podrá pactar con carácter previo las condiciones en que se produzca tal excedencia, con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 65. Dotación a hijos con minusvalía.

Los trabajadores fijos o con más de 24 meses de antigüedad, que tengan hijos con minusvalía física o mental del 33% como mínimo tendrán derecho a disponer de una cantidad de hasta 2.500 euros anuales para atender los gastos de enseñanza, médicos, rehabilitación y ortopedia que el caso requiera.

CAPÍTULO VIII

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

Artículo 66. Principios generales.

1. En materia de seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y en los Reglamentos que la desarrollan, así como en la normativa de aplicación subsidiaria. Tendrán carácter vinculante las normas e instrucciones técnicas de las que se dota la Empresa a través de su sistema normalizado de gestión de la seguridad laboral, siendo preceptiva su aplicación tanto para los trabajadores propios como para los contratistas y autónomos que desempeñan su labor para y dentro de su ámbito de intervención.

2. La actuación preventiva en el ámbito de la empresa se regirá por el principio de seguridad integrada, teniendo presente la prevención de riesgos laborales en todas y cada una de las actividades de la Empresa.

3. El personal cumplirá, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa laboral vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa directamente o a través de las personas designadas para ejercer la acción preventiva.

Artículo 67. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos, tendrá, entre otras funciones, las siguientes:

a) Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

b) Estudiar y promover las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la Autoridad Laboral para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

c) Participar en las investigaciones realizadas por los Técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

d) Efectuar el seguimiento de los planes y programas de prevención de la empresa.

e) Participar en la elección de la Mutua de Accidentes y Servicios de Prevención.

f) Participar prioritariamente en la promoción de enseñanza, divulgación y propaganda de la Seguridad y Salud Laboral mediante cursillos y conferencias.

g) Participar en la elaboración de los manuales de procedimiento según las prioridades establecidas en el Plan de Prevención. Dichos manuales de procedimiento se actualizarán cada vez que se produzca alguna modificación de las condiciones de trabajo, cuando se tenga conocimiento de una mejora técnica o cuando se muestre insuficiente u obsoleto.

h) Implementar aquellas normas e instrucciones técnicas que sirvan para optimizar las condiciones de seguridad en el entorno del trabajo.

i) Impulsar el desarrollo de mejoras tecnológicas y la aplicación de nuevos soportes de información que sirvan para la mejora de las condiciones de trabajo.

j) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, y, en particular, de la Memoria Anual prevista por la ley.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por cinco miembros designados por cada una de las partes.

Artículo 68. Revisión médica.

1. Los trabajadores se someterán a reconocimientos médicos, puntuales y periódicos, y a cuantas pruebas se consideren precisas que redunden en beneficio de la salud laboral. Dichos reconocimientos se practicarán al iniciar el trabajador su prestación laboral en la Empresa y, como mínimo, una vez al año.

2. La negativa a someterse a dichos reconocimientos médicos requerirá con carácter preceptivo un escrito de renuncia.

3. Detectada una limitación por el servicio de vigilancia de la salud, se cumplirá escrupulosamente dicha determinación, tanto por el trabajador afectado como por la línea jerárquica, teniendo igualmente conocimiento la representación social. Será la propia especificidad de la limitación la que caracterice el grado de afectación al desempeño habitual de las tareas, así como a otras intervenciones fuera de la jornada ordinaria.

Artículo 69. Detección de riesgos.

1. La Empresa garantizará la salud y seguridad de sus trabajadores, para lo cual deberá evitar los riesgos actualizando la correspondiente evaluación de los mismos, así como planificación y aplicando la actividad preventiva.

2. En el supuesto de detectar situaciones que, a su juicio, conlleven graves riesgos, el trabajador vendrá obligado a comunicarlos a los responsables de la acción preventiva, para que los mismos sean puestos en conocimiento de la Dirección de la Empresa y, si procede, sean objeto de subsanación. La ejecución de las medidas correctoras materiales previamente detectadas competirá a las Áreas de explotación afectas.

3. El personal directivo y los mandos intermedios de la Empresa tendrán dentro de sus competencias las siguientes obligaciones y derechos:

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en la legislación competente en la materia, así como las normas, instrucciones y cuanto afecta a la salud laboral y condiciones de trabajo.

b) Instruir previamente al personal de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, así como las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en su ejecución.

c) Prohibir o paralizar en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente u otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Informar a los responsables de la gestión preventiva, y en cuanto afecte a la acción preventiva, de las actividades que realicen en instalaciones propias de la Empresa personal ajeno a la misma.

e) Cualesquiera otras obligaciones preceptuadas en la normativa anteriormente mencionada.

4. Para una mayor operatividad en la evaluación de los riesgos y la planificación preventiva, y en concordancia con un sistema de procesos de gestión de la prevención, la regulación de las actuaciones preventivas se incardina dentro de un sistema de gestión integral.

Artículo 70. Coordinación preventiva.

La Empresa potenciará las funciones de coordinación, ya actúe como promotora, como empresario principal o titular. En el cumplimiento de este propósito, y conforme a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se hacen obligados unos fluidos canales de comunicación entre todos los estamentos de la empresa y los responsables de la gestión preventiva.

Artículo 71. Recursos preventivos.

La Empresa potenciará los recursos preventivos en el entorno de la organización, dada la dispersión geográfica de la actividad de la empresa. Sin perjuicio de extender dicha figura para garantizar una mejora continua de la prevención, su designación seguirá la línea jerárquica de la organización, con especial atención de aquellos puestos de responsabilidad que tengan un trato directo con los trabajadores.

Artículo 72. Obligaciones y derechos de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 y en las disposiciones complementarias y de desarrollo de la misma. Sin perjuicio de ello, son obligaciones de los trabajadores:

a) Cooperar en la prevención de riesgos profesionales.

b) Recibir la formación que sobre Salud Laboral y Condiciones de Trabajo sea impartida por la Empresa o por instituciones interesadas en la aplicación correcta de tales medidas.

c) Usar los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación.

d) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar cualquier peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

e) Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas o de las molestias que puedan ocasionar a sus compañeros de trabajo.

f) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes.

2. Los trabajadores tendrán derecho a toda la información correspondiente a los estudios que se realicen sobre el medio ambiente de trabajo a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y sobre su propio estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen.

Artículo 73. Equipos de Protección.

1. La Dirección de la Empresa dotará a los trabajadores de los

equipos de protección personal que sean convenientes para desempeñar la actividad laboral con las máximas garantías de seguridad.

2. Los equipos de protección sólo podrán utilizarse para los usos previstos, salvo en casos particulares y excepcionales. Deberán utilizarse conforme al manual de instrucciones, que será comprensible para los trabajadores.

3. Antes de elegir un equipo determinado, la Empresa tendrá la obligación de proceder a una apreciación del equipo de protección individual que se propone utilizar para verificar en qué medida responde a las condiciones fijadas anteriormente.

4. El Comité de Seguridad y Salud deberá ser partícipe en la elección del equipo de protección individual más adecuado.

Artículo 74. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Tienen las competencias y garantías que la ley les reconoce.

Artículo 75. Ropa de trabajo.

1. La Empresa facilitará ropa homologada de trabajo al personal con derecho a ella. Los representantes de los trabajadores participarán en la fijación de modelos o tipos de prendas.

2. La provisión de ropa de trabajo se basará en el sistema de créditos de puntos disponibles por trabajador que en cada momento apruebe la Dirección de la Empresa con la participación de la representación social.

Cada trabajador de las áreas de producción y explotación dispone de 75 puntos anuales para la elección de las prendas que más se ajusten a sus necesidades, debiendo seleccionarse un número mínimo de prendas de invierno (jersey, un polo de invierno y un pantalón de invierno) y verano (polo de verano y pantalón de verano) cada año. Los puntos que no se hayan agotado en un año natural podrán acumularse en el año siguiente, si bien cada trabajador podrá disponer de un máximo de 100 puntos.

La distribución de los 75 puntos asignados entre las diversas prendas de trabajo se regula de la siguiente manera:

| PRENDA | PUNTOS |
|-------------------|--------|
| Jersey | 5 |
| Pantalón invierno | 7 |
| Polo invierno | 4 |
| Polar | 4 |
| Buzo | 6 |
| Pantalón verano | 7 |
| Polo verano | 3 |
| Camiseta | 2 |
| Chaquetón | 20 |
| Cazadora | 10 |
| Fular | 1 |
| Gorra | 2 |
| Traje de agua | 4 |

3. Al personal contratado distinto del fijo de plantilla, se le facilitará como mínimo una de las prendas correspondientes a su sector de producción, específicamente destinada a salvaguardar la indumentaria particular. En los supuestos de que la contratación superase los seis meses, le correspondería percibir la ropa de trabajo de aquel período estacional dominante.

4. El calzado de seguridad se incluye en los equipos de seguridad.

Artículo 76. Gestión medioambiental.

Los trabajadores están obligados al cumplimiento de la normativa

va ambiental relacionada con el contenido del puesto, tanto la de general aplicación como la normativa interna de la Empresa a través de su sistema de gestión ambiental. En particular, se extremará el cuidado en el tratamiento de los residuos generados; en la afectación de zonas y/o especies protegidas; en la aplicación de criterios de intervención que minimicen el riesgo de erosión; en el control de vertidos, y en la minimización de fugas en la red de abastecimiento.

CAPÍTULO IX DERECHOS SINDICALES

Artículo 77. Representación legal.

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación legal del conjunto de los trabajadores de la Empresa corresponde a los Órganos Electos de representación sindical recogidos en las disposiciones vigentes.

Artículo 78. Representación de los trabajadores.

A efectos de lo establecido en este Convenio, la expresión "representantes de los Trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los Sindicatos o por los afiliados a ellos reconocidos por la Empresa.

Para que este reconocimiento se produzca será necesario que el Sindicato haya obtenido en las elecciones al Comité de Empresa un 15% al menos, de los votos correspondientes al censo electoral. Aquel sindicato que obtenga la mayoría de votos en las elecciones a la representación del personal, y alcance un mínimo del 45% del censo electoral, tendrá derecho a un segundo delegado sindical.

b) De representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por el conjunto de los trabajadores de la Empresa de conformidad con las disposiciones vigentes.

Artículo 79. De las secciones sindicales.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Empresa reconoce el derecho de sus trabajadores a constituirse en Secciones sindicales y afiliarse a las mismas.

Artículo 80. Garantías sindicales.

Sin perjuicio de lo indicado en el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

a) Apertura de expedientes contradictorios en los supuestos de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a que pertenezca, siempre que dicho órgano tenga legalmente reconocida su representación ante la Empresa, todo ello sin perjuicio de la audiencia del interesado que se regula en el procedimiento disciplinario.

b) Expresar individualmente o de manera colegiada, con libertad, sus opiniones en las materias correspondientes a su esfera de representación pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones del interés profesional, laboral, sindical o social.

c) No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los 24 meses siguientes a aquel en que se produzca su cese.

d) No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del Comité de Empresa, siempre que por parte de la Empresa se alegue que el traslado está motivado por razones de servicio.

e) Prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, con respecto de los trabajadores en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

f) Recibir copia de los contratos de trabajo, respetando los datos que afecten a la dignidad e intimidad del trabajador. Se exceptúan de esta obligación los contratos de Alta Dirección, de los que únicamente se ofrecerá sucinta información sobre los mismos.

Artículo 81. Horas sindicales.

1. Se reconoce a cada representante de los trabajadores un crédito mensual de veinte horas retribuidas, sin que las horas no dispuestas en un mes puedan ser objeto de acumulación en meses posteriores.

2. El desarrollo y aplicación práctica del crédito mensual de horas sindicales se realizará de acuerdo con las siguientes garantías sindicales:

a) La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, salvo imprevistos, habrá de ser comunicada empleando al efecto el modelo de parte de ausencias vigente, con una antelación mínima de 48 horas, debiendo fichar cada uno de los representantes que haga uso de las horas sindicales las entradas y salidas del centro de trabajo que realicen.

Se exceptuará de estas obligaciones a aquellos representantes que en la comunicación mensual a que se refiere la letra c) se les asigne un total de horas que equivalga al 100% de las correspondientes a su jornada laboral mensual, o de aquellos que dispongan de la totalidad horaria que se corresponde con la jornada laboral.

La Empresa remitirá mensualmente a cada sección sindical una relación que habrá de contener el uso individual del crédito mensual de cada representante, y del total dispuesto por la sección sindical. La totalidad del crédito dispuesto se comunicará asimismo al Comité de Empresa.

b) Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos. Asimismo, serán susceptibles de acumulación las horas sindicales para asistencia a jornadas y cursos de carácter sindical.

El crédito horario correspondiente a los Delegados de Prevención, con independencia de que ostenten o no la condición de representantes legales, podrá ser objeto de acumulación en un porcentaje no superior al 50% del mismo, en consideración a su finalidad de dedicación a las actividades de protección y prevención de riesgos profesionales en la Empresa.

c) La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos, dirigida a la Empresa, será realizada por el Delegado Sindical.

La acumulación de las horas sindicales de los representantes de los trabajadores adscritos a una sección sindical habrá de trasladarse mensualmente, mediante comunicación suscrita por todos los representantes adscritos a dicha sección remitida al Área de Secretaría General y Recursos Humanos dentro de los cinco primeros días de cada mes, en la que habrá de notificarse la disposición de dicho crédito, haciendo constar el/los representante/s que harán uso del mismo y una previsión, en su caso, del resto de la asignación.

e) Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Empresa para asistir a reuniones motivadas por participación sin-

dical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de Comisiones Paritarias.

Artículo 82. Competencias y funciones del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores de la Empresa. Para el desempeño de sus funciones cuenta con las competencias recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

2. El Comité de Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrá las siguientes competencias:

a) Recibir información de todos los asuntos del personal de la Empresa, respetando, en todo caso, aquellos datos que puedan afectar a la dignidad e intimidad del trabajador.

b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de acuerdos en materia de personal, premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

c) Solicitar de la Dirección la información que consideren necesaria para el desempeño de sus funciones.

d) Plantear y negociar en los órganos correspondientes de la Empresa, cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad y salud laboral, régimen de asistencia y previsión social en lo que sea competencia de la Empresa.

e) Participar en la gestión de obras sociales establecidas por la Empresa en beneficio del conjunto de sus trabajadores o familiares.

f) Colaborar con la Empresa en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento, desarrollo y cumplimiento de los objetivos marcados por la misma.

g) Notificar a la Empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en el seno de los órganos sindicales de representación.

h) Informar a sus representados de todos los temas o cuestiones que directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

3. Los miembros del Comité de Empresa tienen obligación de guardar sigilo profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

Artículo 83. Competencias y funciones de los representantes sindicales.

1. Con carácter general, los representantes sindicales centrarán su actividad, en cualquier caso, en las funciones que les sean propias y que a continuación se enumeran:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

2. Los representantes sindicales tendrán la misma información que aquella con la que obre el Comité de Empresa, contando con las mismas competencias que este en materia de personal de la Empresa en general y de los afiliados a su Sindicato en particular. Asimismo, los representantes sindicales tienen obligación de guardar sigilo profesional en todas aquellas materias reservadas que conozcan por razón de su cargo.

Artículo 84. Derecho de reunión.

1. Los trabajadores de la Empresa podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para la convocatoria de las Asambleas tanto el Co-

mité de Empresa como las Secciones Sindicales, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.

2. Corresponde al Gerente de la Empresa, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

a) Formularse la petición con una antelación de tres días hábiles.

b) Señalar la hora y lugar de la celebración.

c) Remitir el orden del día.

d) Acreditar legitimación suficiente.

3. Si en el plazo de dos días hábiles a la fecha de celebración de la reunión, el Gerente de la Empresa no formulase objeciones a la misma, podrá esta celebrarse sin otro requisito.

4. En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Empresa.

5. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos, que deberán figurar en la comunicación:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

b) Que el total de reuniones que se celebren no superen el número de seis anuales.

c) En el caso de que se pretenda la presencia en algunas reuniones de personas ajenas a la plantilla de trabajadores será necesario reseñar en la convocatoria los nombres de éstas.

Artículo 85. Disposiciones generales.

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores, en la medida de lo posible, los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, tales como:

a) Tablón de anuncios con espacios diferenciados para la representación social y cada Sección Sindical y, que deberá situarse lo más próximo posible a los accesos de entrada/salida del centro de trabajo.

b) Local y medios materiales para la representación social. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuánto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 86. Servicios mínimos en caso de conflicto laboral.

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del trabajador para ejercer libremente su derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga, los servicios mínimos se negociarán entre las partes. Si no se llega a acuerdo, estos servicios mínimos no serán superiores al 75% en día festivo o al 50% en día normal.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 87. Principio General.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, así como con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, dejando a salvo la responsabilidad penal en que pudieran incurrir los mismos.

Artículo 88. Faltas.

1. Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

2. Son consideradas faltas leves:

a) La negligencia, falta de atención y descuido en el trabajo, siempre que no provoque daños materiales o perjuicios a la Empresa, en cuyo caso se considerará falta grave.

b) Hasta cuatro faltas de puntualidad al mes en la entrada al

trabajo, sin la debida justificación.

c) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si este conllevará perjuicio a la Empresa o sus trabajadores, podrá considerarse como falta grave o muy grave, según los casos.

d) La presentación retrasada de los partes de baja, confirmación y alta, hasta cuatro días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

e) La presentación retrasada de los partes de trabajo y de ausencias, hasta doce días, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

f) La actitud negligente en el uso, cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

g) No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

h) La falta de asistencia sin causa justificada durante un día al mes, si bien la repetición de este supuesto tres veces en el mismo año devendrá en falta grave.

i) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

j) Fumar en el interior de centros y lugares de trabajo gestionados por la empresa.

2. Son consideradas faltas graves:

a) El trato descortés o incorrecto con los responsables de la organización laboral, compañeros, subordinados y público en general.

b) Las derivadas de lo previsto en el párrafo 1 c) y 1 h) del presente artículo.

c) La indisciplina o desobediencia relacionadas con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Prevención de riesgos establecidas o incumplir las órdenes e instrucciones de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus funciones directivas.

d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

e) La presentación retrasada más de cuatro días de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

f) La presentación retrasada más de doce días de los partes de trabajo y de ausencias, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

g) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad laboral transitoria, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

h) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

i) Más de cuatro faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación.

j) La reiteración en la comisión de faltas leves dentro de un mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza y con independencia de que hayan sido sancionadas, salvo las de puntualidad.

k) El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso

se considerará como muy grave.

l) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

m) No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten por parte de la Empresa.

n) El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente Convenio relativas a la utilización de vehículos de la Empresa, sin perjuicio de su posible consideración como falta muy grave en función de los hechos o circunstancias que concurren.

3. Serán faltas muy graves:

a) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de esta o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

b) Tres o más faltas de asistencia no justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

d) Los malos tratos de palabra u obra a otros trabajadores y público.

e) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

f) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días, cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

g) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, y con independencia de que hayan sido sancionadas, salvo las de puntualidad.

h) El ejercicio de actividades privadas o públicas que incumplan lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin haber obtenido la oportuna autorización de compatibilidad.

i) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

j) Violar el secreto de la correspondencia y/o documentos de la Empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma u órganos afectados.

k) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses o treinta durante un año.

l) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

n) La percepción de dádivas por personas ajenas a la empresa para prestar los servicios que se tengan encomendados.

o) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

p) La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear medios de la Empresa de cualquier naturaleza, incluso cuando ello ocurra fuera de las horas de trabajo.

q) Las derivadas de lo previsto en los párrafos 1 c), 2 k) y 2 l) y

2 n).

Artículo 89. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

-Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

-Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de tres años.

-Despido.

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.

Las sanciones que pudieran imponerse se entienden sin perjuicio de su traslado a los tribunales competentes cuando la falta pueda constituir delito.

Artículo 90. Procedimiento sancionador.

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada.

2. De dicha propuesta se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social para que en el término de tres días formulen las alegaciones que estimen convenientes.

3. Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiendo comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social.

4. Para la imposición de una sanción por falta grave o muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección de la Empresa podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

5. El expediente disciplinario constará de tres fases básicas: incoación, instrucción y resolución, ajustándose al siguiente procedimiento.

6. No obstante, antes de iniciar un procedimiento sancionador, se dará conocimiento a la parte social, para que aporte su posible solución.

Artículo 91. Fase de incoación.

1. La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

2. El procedimiento será iniciado mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

-Relato de los hechos susceptibles de sanción.

-Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.

-Designación de Instructor, que preferentemente deberá recaer en trabajadores clasificados en categoría igual o superior a la del expedientado. En ningún caso podrá ser Instructor la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.

-Designación de Secretario. En ningún caso podrá ser Secretario la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad y capacidad.

-Resolución acordando la apertura de expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

3. Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

-Instructor.

-Secretario.

-Trabajador o trabajadores afectados.

-Representación social.

4. Recibido éste, el Instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia en su persona de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas. Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y la representación social podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del Instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección en el término de cuatro días hábiles.

Artículo 92. Fase de instrucción.

1. Concluida la fase anterior se abrirá un período de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social, que tendrá acceso en todo momento al expediente.

El período de prueba tendrá una duración de diez días hábiles, de los cuales los tres primeros servirán para proponer y los siete restantes para practicar las pruebas propuestas que podrán ser admitidas o rechazadas por el Instructor según su criterio.

Este, por su parte, podrá realizar durante toda la fase y aún concluida ésta, cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

2. La denegación de la práctica de las pruebas propuestas por el trabajador o trabajadores afectados deberá motivarse en el expediente.

3. Por motivos justificados en escrito dirigido al Instructor, el expedientado o sus representantes podrán solicitar la ampliación del plazo, correspondiendo a aquel la decisión de su aceptación si estima procedente la propuesta.

Artículo 93. Fase de resolución.

1. Finalizado el período de prueba, el Instructor dará vista de lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de cinco días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

2. A continuación, el Instructor deberá formular a la Dirección su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

-Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.

-Normas legales de aplicación.

-Calificación razonada de los hechos.

3. A continuación, se dará traslado del expediente con la propuesta de resolución a los Servicios Jurídicos de la Empresa, con el fin de que se determine si las actuaciones anteriormente realizadas se hicieron en tiempo y forma debida y si la propuesta de sanción es ajustada a derecho.

4. La Dirección, recibido el expediente, dictará la resolución que proceda en un plazo máximo de treinta días, debiéndosele comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y a la representación social. En caso de incumplirse este plazo el expediente quedará sobreesido y el trabajador o trabajadores afectados libres de sanción.

Artículo 94. Despido disciplinario del trabajador.

1. Sólo procederá cuando se imponga como sanción por las

causas especiales previstas en la legislación vigente, debiéndose comunicarle al trabajador y a la representación legal de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo X del presente Convenio, surtiendo efectos el sexto día hábil siguiente al de su notificación.

2. En el supuesto de que el despido pueda considerarse como improcedente por la jurisdicción laboral competente, corresponderá al trabajador optar por su readmisión o bien por su indemnización.

Artículo 95. Cancelación y prescripción.

1. 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 Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo anterior, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

2. De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves, y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

CLÁUSULAS DE REVISIÓN SALARIAL Y ADICIONALES

-Cláusula de revisión salarial.

Con carácter general la revisión de los conceptos retributivos contenidos en el Capítulo VI queda sometida a los límites de incremento de la masa salarial bruta que se establezcan anualmente en la normativa estatal en materia de retribuciones del sector público. Asimismo, serán objeto de revisión en idénticos términos las aportaciones al Fondo Social, contemplado en el artículo 53.1.

El régimen económico establecido en el Convenio será revisado anualmente de conformidad con las instrucciones que la Diputación de Córdoba apruebe para sus organismos y entidades dependientes en materia de retribuciones, en aplicación de las disposiciones presupuestarias generales del Estado, y en función de las disponibilidades presupuestarias de la Empresa.

En el caso de que no existieran estas instrucciones o disposiciones presupuestarias, o que no afectaran a las disposiciones económicas recogidas en el Convenio, se establece una revisión salarial equivalente al IPC del ejercicio anterior.

-Cláusula Adicional Primera: complementos personales.

Las estipulaciones del presente Convenio sustituirán a las mejoras y condiciones existentes anteriores a la firma de éste, dejando sin efecto todos los pactos individuales y complementos "ad personam" previos a la entrada en vigor del Convenio.

No obstante, se disponen los complementos personales que regirán durante la vigencia de este Convenio que se detallan en la siguiente relación, estableciéndose que las citadas garantías personales no serán revisables, siendo objeto de compensación y absorción por las promociones y adecuaciones profesionales que pudieran producirse, minorándose asimismo en un 50% del incremento salarial fijado para cada uno de los años de vigencia del convenio.

| | |
|------------------------------|----------|
| Francisco Merino Escalera | 1.510,80 |
| Vicente Suárez Mata | 1.154,76 |
| Grupo III: | |
| Mª Carmen Toledano López | 1.718,16 |
| Grupo IV: | |
| José Manuel Molina Nogales | 352,08 |
| Mariano Sánchez García | 1.147,80 |
| Lorenzo Ramos Guisado | 713,76 |
| Fernando Pérez Mena | 881,64 |
| Rafael Martín Muñoz | 322,44 |
| Rafael Aljama Peinado | 52,32 |
| Tomás Torres Vargas | 827,64 |
| Miguel Ángel Polonio Ramírez | 1.765,56 |

Cuando existan razones técnicas, organizativas y productivas que requieran una variación de dichos complementos, podrán modificarse previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

-Cláusula Adicional Segunda: antiguos suplidos de transporte.

A los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio venían percibiendo los antiguos suplidos de transporte, se les reconoce como garantía personal el abono de dichas cantidades, en lugar de lo regulado en el artículo de Suplidos.

Las cantidades a percibir se revisarán en función del porcentaje de incremento de las retribuciones salariales que se aplique en cada anualidad, de conformidad con la regulación contenida en la Cláusula de revisión salarial.

-Cláusula Adicional Tercera: valoración de la implantación de complemento de retén.

Finalizada la reestructuración de sistema de guardias y en el supuesto de que la normativa estatal en materia de retribuciones del sector público lo permita, ambas partes se comprometen a estudiar y valorar la posibilidad de implantación de un complemento de retén.

-Cláusula Adicional Cuarta: Ampliación del crédito horario.

Con independencia de los créditos horarios regulados con carácter general en el presente Convenio para los representantes de los trabajadores, se acuerda ampliar el crédito horario hasta 120 horas mensuales para quienes, además de su condición de representantes de los trabajadores de la Empresa, desempeñen un cargo electivo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La ampliación de crédito horario será únicamente aplicable a un representante por organización sindical.

El Artículo 81 de este Convenio, relativo a las Horas Sindicales, no le será de aplicación a los representantes de los Trabajadores que se acojan a esta Cláusula.

-Cláusula Adicional Quinta: Compromiso formativo.

En el marco de la equiparación funcional en el Área de Redes para los operarios de redes municipales y supramunicipales, la Empresa se compromete a facilitar la formación necesaria a dicho personal para garantizar un adecuado desempeño de las funciones que les sean encomendadas en su actividad profesional.

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 152/2022

| Trabajador | Complemento (€) |
|---------------------------------|-----------------|
| Grupo I: | |
| Emilio Jesús Rodríguez Villegas | 779,16 |
| Grupo II: | |
| Julián Monís Oquendo | 4.845,36 |

Servicio de Administración Laboral
 Expediente: 14/01/0166/2021
 Código de Convenio: 14001772011998
 Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la Empresa Cunext

Copper Industries SL", (código 14001772011998), suscrito el día 19 de octubre de 2021, de una parte por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido 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, y Planes de Igualdad, 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, 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, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad 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, 18 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO CÓRDOBA 2021

Artículo 1º. Ámbito Territorial

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Cunext Copper Industries SL, que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba.

Artículo 2º. Ámbito Personal

Este convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Córdoba de Cunext Copper Industries SL, así como a los que posteriormente ingresen en él, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la nómina de Supervisión.

Artículo 3º. Ámbito Temporal

Este convenio tendrá una vigencia de un año, desde 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Se entenderá tácitamente prorrogado si no mediase denuncia alguna de las partes, debiendo hacerse esta dentro del último trimestre de 2021.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio.

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, si no existiese consenso entre las partes, estas tendrán libertad para acudir a la jurisdicción competente.

Artículo 5º. Incremento Salarial

Para el año 2021 se aplicará un incremento del 2% sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales.

Artículo 6º. Revisión Salarial

Para el año 2021 no habrá revisión salarial.

Artículo 7º. Organización del Trabajo

La Empresa procederá a organizar el trabajo, procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

Artículo 8º. Modificaciones organizativas

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y según lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio reconocen que resulta fundamental para este centro de trabajo, fomentar su capacidad de adaptación a las modificaciones organizativas, técnicas y de producción, como garantía de competitividad y consolidación de futuro.

Para ello, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de mercado que así lo aconsejen, la empresa podrá efectuar los cambios organizativos que sean pertinentes modificando las condiciones de trabajo que estime procedentes, previa comunicación con un mes de antelación a los representantes de los trabajadores.

Ambas partes reconocen, que este artículo está orientado a la mejora de la situación del Centro, mediante una organización más adecuada de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y les facilite una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 9º. Nuevas Contrataciones

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con las siguientes premisas:

1. El personal a contratar deberá estar cualificado, teniendo necesariamente que poseer como mínimo, el nivel de Ciclo Superior o equivalente.

2. Teniendo en cuenta las características específicas de los puestos de trabajo a cubrir, es necesario además de la titulación, una formación práctica en el puesto de trabajo, adquirida día a día y paulatinamente, en un periodo de duración, estimado por las partes, de tres años.

3. Como consecuencia de lo anterior, los aspirantes, en principio serán contratados por tiempo indefinido, pero si durante los tres años referidos de formación, y una vez superado el periodo de prueba, se observara por parte de la Dirección de la Empresa, que el operario no consigue los conocimientos necesarios para un óptimo desarrollo de su puesto de trabajo, se procederá a la extinción de su contrato por causa objetiva recogida en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo sustituido por otro, que se contrataría en las mismas condiciones, no obstante lo anterior, en todos los casos, se concertará un periodo de prueba de seis meses.

4. La retribución global que percibirá cada operario de acuerdo con las anteriores condiciones, será la siguiente:

-Durante el 1º año, el Salario Base.

-Durante el 2º año, el Salario Base más un 33% de C. P. T.

-Durante el 3º año, el Salario Base más un 66% de C. P. T.

-A partir del 4º año y a tenor de lo regulado, el operario percibirá íntegramente las retribuciones que le correspondan por su categoría, considerándose completado el periodo de formación.

5. Cuando se aplique este tipo de contrato, a un trabajador que en ese momento tuviese en vigor alguno, comprendido dentro de las modalidades de eventuales, se tendrá en cuenta para el abono de los porcentajes del C. P. T. la fecha de inicio del último pe-

riodo, descontados los seis meses de prueba.

6. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, los hijos y familiares directos de los trabajadores actualmente en plantilla.

7. Periódicamente, cuando se hubiesen producido un número de bajas significativo, del personal con más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de calendario a la situación real.

8. Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo que la Empresa considere que pueden ser cubiertos por promoción interna, se anunciarán mediante exposición pública en el tablón de anuncios, para que aquellos trabajadores que se consideren capacitados para ocupar los puestos de trabajo correspondientes, lo soliciten por escrito al Departamento de RRHH, aportando cuantos datos sobre su formación y experiencia estimen que avalan su capacidad para optar a dichos puestos y así, ser tenidos en cuenta en el momento de la selección.

Artículo 10º. Contratación Temporal

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la empresa podrá hacer uso de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento y en función de sus necesidades de organización.

El régimen retributivo de estos contratos será análogo al establecido en el artículo 9º de este convenio.

Artículo 11º. Formación

Las partes firmantes de este Convenio, consideran la formación en la Empresa, como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

Debido a las condiciones de trabajo de esta planta, las horas de formación se darán preferentemente fuera de la jornada de trabajo. Las dedicadas a Seguridad, si se realizan fuera de las horas de trabajo, el trabajador podrá optar por descansarlas con posterioridad, o cobrarlas como horas de

Formación, debiendo tenerse en cuenta que, para los temas de SEGURIDAD, CALIDAD, MEDIOAMBIENTE y específicos de cada puesto de trabajo, la asistencia es obligatoria.

Por las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo, el trabajador percibirá 13,383 euros en el año 2021, no entendiéndose esta cantidad como un concepto salarial, sino como un suplido. La formación no obligatoria no será remunerada.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y de organización, diseñará los que crea necesarios acometer como programa de Formación, informando al Comité para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

Artículo 12º. Jornada Laboral

La jornada real de trabajo para todo el personal de plantilla, será de 1784 horas.

Artículo 13º. Vacación Remunerada

La vacación anual estará compuesta por días laborables y será la diferencia entre el calendario oficial de cada año y la jornada real de trabajo, siendo tantos días como resulten de dividir por 8 esta diferencia, garantizándose una remuneración anual de 1984 horas.

La vacación colectiva anual, durante la vigencia de este convenio, se disfrutará de la siguiente forma:

De enero a diciembre se programará de forma escalonada el disfrute de toda la vacación no incluida en los apartados siguientes.

AGOSTO: Comienzo dentro de los cuatro primeros días, garantizándose una duración de diez días laborables. El personal encargado de realizar los trabajos programados en estas fechas, disfrutará la vacación en fechas distintas, debiendo estar fijadas

las mismas de mutuo acuerdo con la empresa, lo más tardar en el mes de mayo.

MAYO: Un día de FERIA.

DICIEMBRE: Dos días; 24 y 31.

TRES DÍAS DE LIBRE ELECCIÓN por el trabajador, los cuales serán solicitados con el tiempo suficiente, debiendo no ser coincidentes con los de otros trabajadores y siempre que las circunstancias productivas lo permitan. A partir del mes de septiembre, entrarán en la planificación general aquellos que no hayan sido solicitados. Para casos imprevistos se tendrá en cuenta la importancia del motivo que lo origina.

El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de Semana Santa, FERIA o diciembre, tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando el trabajador y la Empresa de común acuerdo lo establezcan.

Artículo 14º. Calendario Laboral

El Calendario Laboral del año 2021, será el que figura en el anexo "A".

Artículo 15º. Licencias retribuidas

Según la Legislación vigente, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar por este concepto los días naturales o fracción, previa justificación de los mismos.

También se concederá un día por boda de hijo/a del trabajador.

Artículo 16º. Salarios y Sueldos

A. Salario Personal Nómina Diaria.

Se abonará por cada una de las horas normales trabajadas, y por las horas equivalentes de las pagas extraordinarias anuales. En dicho abono queda recogida la parte proporcional a sábados, domingos y festivos.

No obstante, a partir del año 2008 se abona una retribución mensual independiente del número de horas de trabajo de cada uno de los meses.

B. Sueldo Personal Nómina Mensual.

Cantidad que se abonará mensualmente en cada categoría, y en las pagas extraordinarias. El sueldo de cada categoría para un periodo determinado dentro de cada mes se obtendrá dividiendo el importe mensual entre 30 días y multiplicando el importe resultante por el número de días de dicho periodo.

Artículo 17º. Horas Extraordinarias

La retribución de horas extraordinarias, realizadas de lunes a domingo, estará integrada por el valor correspondiente de cada categoría para este concepto salarial más el precio hora del "Complemento Puesto de Trabajo". En el caso de que para la realización de horas extraordinarias se produzca desplazamiento se abonará el plus de transporte.

Con el fin de poder cumplir el programa de producción, ambas partes aceptan el compromiso de trabajar los festivos que sean necesarios a criterio de la Dirección hasta un máximo de ocho teniendo en cuenta que se contabilizan de manera individual y en los cuatro primeros existe el compromiso por parte del trabajador y los siguientes tienen carácter voluntario. Quedando excluidos los días 1 y 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 1 de mayo, 15 de agosto y el día 25 de diciembre. En compensación la Empresa abonará la hora extra de los días festivos a 23,013 €/hora para los cuatro primeros y de 24,394 €/hora para los siguientes.

Artículo 18º. Plus de Nocturnidad

Este plus se abonará a todo el personal que realice trabajos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 19º. Sistema de correturnos

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansarán 8 días, lo que equivale a un promedio de

40 horas semanales y de 160 en la totalidad del ciclo. Todos los festivos serán considerados inhábiles para el trabajo.

Aquellos trabajadores cuyo descanso coincida con un día festivo tendrán derecho a solicitar un día de descanso no retribuido que se disfrutará siempre al inicio o al final de cualquiera de los periodos de descanso establecidos por el sistema, procurando que sea en un plazo no superior a un mes y teniendo en cuenta que existe la obligatoriedad de trabajar 1.784 horas, para los cuales el número total de descansos no puede sobrepasar la suma correspondiente al Calendario Laboral del año que corresponda.

El cuadrante laboral para el personal acogido a este sistema será entregado cada primero de año una vez confeccionado el Calendario Laboral.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 20º. Complemento Puesto de Trabajo

Este complemento está determinado por distintos niveles en función los cometidos de cada puesto de trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 21º. Plus de Transporte

Se entiende como un complemento extrasalarial, se devenga únicamente por día de asistencia al trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 22º. Gratificaciones Julio y Diciembre

Estas gratificaciones se harán efectivas el día 10 de cada mes. El importe de las mismas será el resultado de multiplicar por 166 horas el valor del salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento personal.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23º. Pago de Retribuciones

A. Personal Nómina Mensual:

El pago se realizará a través de la entidad bancaria correspondiente, el último día de cada mes.

B. Personal Nómina Diaria:

El pago se realizará a través de la entidad correspondiente, el día 3º laborable del mes siguiente.

Artículo 24º. Plus de Objetivos

Es un concepto retributivo no consolidable anualmente que corresponde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la Empresa.

El esquema de funcionamiento será el siguiente:

A. Factores de referencia.

-Productividad.

-OEE; Eficiencia Global de los Equipos.

-Calidad.

-Recirculable.

B. Objetivos Anuales.

-Alcanzar las cifras fijadas para cada factor.

C. Grados de Cumplimiento, Formas de Devengo y Control.

La ponderación de los factores será la siguiente:

-Productividad: 1,3 %.

-OEE: 1,3 %.

-Calidad: 0,6 %.

-Recirculable: 1,3 %.

-Absentismo, se medirá de forma individual y su ponderación será el 0,25 %.

Su pago se efectuará de una sola vez en la nómina del mes de abril, correspondiente al año siguiente del de la obtención de los objetivos.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa se realizará de acuerdo con los sistemas de Control de Gestión y de la Producción que se apliquen en la Empresa.

D. Importe.

El importe será el 4,5% del salario bruto anual de cada trabajador, excluyendo las horas extras y los conceptos extrasalariales, además del absentismo que se mide de forma individual para cada trabajador.

Artículo 25º. Ayuda Escolar

Para los años 2021 la Empresa aportará 8.500 euros.

El pago se hará en el mes de octubre, siendo distribuida según normativa que deberá crear el Comité de Empresa para el reparto de la misma.

Artículo 26º. Seguro de Vida

La indemnización del seguro de vida es de 30.000 euros, con efectividad individual supeditada a la aceptación por la Compañía de Seguros y para los trabajadores con contrato indefinido. Si la causa del fallecimiento fuese por un accidente cubierto por la póliza, esta cantidad se duplicará.

Este seguro cubre también la contingencia de incapacidad permanente total.

Artículo 27º. Previsión Social Complementaria

En este artículo se recogen todas las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las Prestaciones de Seguridad Social en materia de Jubilación y declaración de Incapacidad Permanente en esta Empresa. Para ello se suscribió con efectividad desde 1 de julio de 1998 una póliza de seguro que se percibirá en caso de Jubilación o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y en caso de muerte.

Esta póliza de seguro responderá a la filosofía de aportación definida mediante prima única, es decir, la Empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador con contrato indefinido. Su importe será de 950 euros para el año 2020. La aportación del trabajador será obligatoria, fijando libremente cada uno su importe, con un mínimo de 6,01 euros, a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de RRHH en el mes de octubre del año anterior.

En función exclusiva de dicha prima global resultarían las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

Artículo 28º. Fondo Social

Este fondo se ha constituido fundamentalmente para ayuda económica a todos los trabajadores, cuando ocurran circunstancias especiales e imprevisibles que originen una situación angustiosa de orden económico en el trabajador.

Será administrado por el Comité, el cual informará a la Empresa de la decisión que vaya a tomar en cada caso

Se financiará de la siguiente forma:

-La Empresa aportará 10,88 euros/mes por cada trabajador.

-Los trabajadores aportarán una cuota mensual de 1 euro/mes cualquiera que sea su categoría.

Artículo 29º. Accidente de Trabajo

La Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea dado de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas que hubiera percibido de haber estado trabajando. Cuando el trabajador accidentado causara baja, le será aplicada esta ayuda durante un periodo máxi-

mo de 24 meses, salvo que el trabajador ante la propuesta de la Empresa para pasar por la Comisión de Valoración de Incapacidades se negase a ello.

A este personal le serán satisfechas las pagas extras en sus respectivas fechas, y como si hubiesen estado trabajando.

Artículo 30º. Contrataciones en caso de Fallecimiento

La Empresa en caso de fallecimiento de algún trabajador en activo aceptará el ingreso de un hijo del mismo, mayor de 18 años y siempre que reúna las condiciones exigidas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo y la Empresa decidiera cubrir dicho puesto.

Artículo 31º. Jubilación Parcial

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que el acceso de los trabajadores a la Jubilación Parcial se regulará según lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Empresa firmado el 18 de mayo de 2010.

Artículo 32º. Seguridad e Higiene

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso realizar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando en todo lo posible la consecución de accidentes.

Para disminuir la siniestralidad se potenciarán acciones informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo.

Todo el personal está dotado de los equipos de protección individual necesarios, con el fin, de que con su uso, se puedan evitar los posibles accidentes.

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

Artículo 33º. Derechos Sindicales

A. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas, que de acuerdo con el censo les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

B. Por petición de las Centrales y con consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota sindical correspondiente y la ingresará en la entidad que la respectiva Central determine.

Artículo 34º. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los puntos de este Convenio o modificara cualquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en cualquier momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 35º. Derecho Supletorio

En todas las materias no reguladas en este Convenio las relaciones laborales se realizarán según la legislación vigente.

De conformidad con lo legalmente establecido, las condiciones generales del presente convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto, y en cómputo anual con cualquier otra de carácter legal o reglamentario que puedan.

Artículo 36º. Plan de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Al amparo de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Cunext respetará la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, actuando desde la perspectiva de género y con el objetivo de conseguir dicha igualdad, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo, específicamente en lo que se refiere a selección, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Tanto la representación de la empresa como la representación de las personas trabajadoras apuestan por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello la Empresa se compromete a la elaboración del I Plan para la Igualdad de Oportunidades de Cunext antes de final de 2021, principios de 2022, a través de la Comisión Negociadora de Igualdad se fijarán los objetivos concretos de igualdad a conseguir, las estrategias y prácticas para su consecución, así como los sistemas de seguimiento y evaluación, que se deben acometer para su implantación.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO B Y C TABLAS RETRIBUCIONES 2021

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2021 AL 31/12/2021, Mensual

| CATEGORIAS | SALARIO BASE | | NOCTURNIDAD €/HORA | H. EXTRA €/HORA | H.E. FESTIVA €/HORA | H.E. FESTIVA €/HORA |
|--------------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------|------------------------|------------------------|
| | €/MES | €/DIA | | | | |
| CONTRAMAESTRE TECNICO TITULADO | 1.478,119 | 49,271 | 2,303 | 20,095 | 23,013 | 24,394 |
| OFICIAL 1ª ADMINIST | 1.439,310 | 47,977 | 2,278 | 19,951 | 23,013 | 24,394 |
| OFICIAL 2ª ADMINIST | 1.409,530 | 46,984 | 2,259 | 19,789 | 23,013 | 24,394 |
| AUXILIAR ADMINIST | 1.384,198 | 46,140 | 2,094 | 19,548 | 23,013 | 24,394 |
| CATEGORIAS | H. FORMACIÓN €/HORA | P. TRANSPORT €/DIA | CORRETURNO S €/HORA | | | |
| | | 7,999 | 0,577 | | | |
| TODAS | 13,383 | 7,999 | 0,577 | | | |

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/2021 AL 31/12/2021, Nomina diaria

| CATEGORIAS | SALARIO BASE | | NOCTURNIDAD €/HORA | H. EXTRA €/HORA | H.E. FESTIVA €/HORA | H.E. FESTIVA €/HORA |
|--------------|--------------|--------|-----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|
| | €/MES | €/DIA | | | | |
| JEFE EQUIPO | 1.390,135 | 46,338 | 8,408 | 2,123 | 19,495 | 24,394 |
| OFICIAL 1ª | 1.352,728 | 45,091 | 8,182 | 2,032 | 19,374 | 24,394 |
| OFICIAL 2ª | 1.346,464 | 44,882 | 8,144 | 2,032 | 19,345 | 24,394 |
| OFICIAL 3ª | 1.339,484 | 44,649 | 8,102 | 2,018 | 19,281 | 24,394 |
| ESPECIALISTA | 1.333,041 | 44,435 | 8,063 | 2,018 | 19,255 | 24,394 |

| CATEGORIAS | H. FORMACION €/HORA | P. TRANSPORT €/DIA | | CORRETURNO S €/HORA |
|------------|------------------------|-----------------------|-------|------------------------|
| | | 7,999 | 0,577 | |
| TODAS | 13,383 | 7,999 | 0,577 | |

ANEXO D Y E COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2021

| MENSUALES | €/HORA | €/DÍA |
|----------------|--------|--------|
| 10 | 2,048 | 11,283 |
| 9 | 0,000 | 0,000 |
| 8 | 0,000 | 0,000 |
| 7 | 1,556 | 8,576 |
| 6 | 1,526 | 8,412 |
| 5 | 0,000 | 0,000 |
| 4 | 0,000 | 0,000 |
| 3 | 1,263 | 6,957 |
| 3.1 | 0,417 | 2,296 |
| 3.2 | 0,834 | 4,592 |
| 2 | 0,852 | 4,695 |
| 1 | | |
| DIARIOS | | |
| 5 MTO | 1,589 | 8,758 |
| 5 | 1,478 | 8,143 |
| | 0,000 | 0,000 |
| 3 | 1,335 | 7,358 |
| 3 MTO | 1,446 | 7,973 |
| 2 | 1,259 | 6,937 |
| 1 | 1,136 | 6,262 |
| JE | 1,907 | 10,508 |
| JE MTO | 2,018 | 11,123 |
| | | |
| 1.1 | 0,375 | 2,067 |
| 1.2 | 0,749 | 4,133 |
| 2.1 | 0,415 | 2,289 |
| 2.2 | 0,831 | 4,578 |
| 3.1 | 0,440 | 2,428 |
| 3.2 | 0,881 | 4,856 |
| 3.1 MTO | 0,477 | 2,631 |
| 3.2 MTO | 0,955 | 5,262 |
| 5.1 | 0,488 | 2,687 |
| 5.2 | 0,975 | 5,374 |
| 5.1 MTO | 0,524 | 2,890 |
| 5.2 MTO | 1,049 | 5,780 |
| JE.1 | 0,579 | 3,189 |
| JE.2 | 1,157 | 6,378 |
| JE.1 MTO | 0,616 | 3,392 |
| JE.2 MTO | 1,231 | 6,784 |

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 247/2022

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión celebrada el día 26 de enero de 2022, aprobó la Modificación del Plan Provincial Plurianual de Cooperación a las obras y servicios municipales 2020-2023 (2º bienio), atendiendo a la petición efectuada por el ayuntamiento de Moriles, en el siguiente sentido:

| DENOMINACIÓN ACTUACIÓN | 1º BIENIO | |
|--|------------|------------------|
| | SUBVENCIÓN | APORTACIÓN LOCAL |
| 1ª FASE DEL EDIFICIO PARA USOS MÚLTIPLES EN C/ GARCÍA DE LEANIZ Y C/ CONDE DE COLOMERA | 0,00 | 0,00 |

Segundo. Seguir la tramitación establecida en el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 781/1.986 de 18 de Abril, y en su consecuencia, publicar el citado acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de posibles alegaciones o reclamaciones, durante el plazo de 10 días.

Este documento lo firma electrónicamente en Córdoba, 28 de enero de 2022, el Diputado Delegado de Cohesión Territorial, Juan Díaz Caballero.

Ayuntamiento de Añora

Núm. 232/2022

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en relación con el 169.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 7/2021 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2021, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno el 17 de diciembre de 2021, tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia del día 30 de diciembre de 2021:

1º. Créditos extraordinarios y suplementos de créditos (euros):

| Capítulos GASTOS | Créditos extraordinarios | Suplementos de crédito | Incremento total del Capítulo |
|------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------------|
| 1 | | 19.100,00 | 19.100,00 |
| 2 | 50.000,00 | 86.535,00 | 136.535,00 |
| 4 | | 45.000,00 | 45.000,00 |
| 6 | 216.095,00 | 42.055,00 | 258.150,00 |
| TOTAL | 266.095,00 | 192.690,00 | 458.785,00 |

2º. Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

Bajas de créditos (euros):

| Capítulo GASTOS | Baja de créditos |
|-----------------|------------------|
| 1 | 25.000,00 |
| 4 | 1.600,00 |

Primero. Modificar el Plan Provincial Plurianual de Cooperación a las obras y servicios municipales 2020-2023, bienio 2022-2023, atendiendo a la petición efectuada por el ayuntamiento de Moriles, al haberse producido un incremento del Presupuesto total en la cantidad de 826.168,00 €, financiándose el incremento de 450.000,00 € mediante aportación municipal con cargo al Remanente de Tesorería para gastos generales, y con el mismo sistema de ejecución aprobado, es decir el de contratación por la Diputación Provincial.

Quedando, la actuación del Plan Provincial Plurianual 2020-2023, bienio 2022-2023, como a continuación se indica:

| 2º BIENIO | | TOTAL ACTUACIÓN | SISTEMA EJECUCIÓN |
|------------|------------------|-----------------|-------------------|
| SUBVENCIÓN | APORTACIÓN LOCAL | | |
| 376.168,00 | 450.000,00 | 826.168,00 | DIPUTACIÓN |
| 6 | | 40.863,00 | |
| TOTAL | | 67.463,00 | |

Mayores Ingresos (euros):

| Capítulo INGRESOS | Mayores Ingresos |
|-------------------|------------------|
| 3 | 32.600,00 |
| 4 | 108.607,00 |
| 7 | 250.115,00 |
| TOTAL | 391.322,00 |

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Añora, 27 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Núm. 234/2022

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en relación con el 169.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 2/2021 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2021 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de Añora, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por Anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia del día 30 de diciembre de 2021:

1º. Suplementos de créditos:

| Capítulo | Estados de Gastos Denominación | Suplementos créditos Euros |
|----------|---|----------------------------|
| 1 | Gastos de personal | 45.000,00 |
| 2 | Gastos corrientes en bienes y servicios | 21.000,00 |
| 6 | Inversiones reales | 7.000,00 |
| | Total suplementos de créditos | 73.000,00 |

2º. Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

A) Mayores ingresos:

| Capítulo | Estados de Ingresos Denominación | Baja de créditos Euros |
|----------|-------------------------------------|---------------------------|
| 4 | Transferencias corrientes | 45.000,00 |
| | Total incremento | 45.000,00 |

B) Bajas de créditos:

| Capítulo | Estado de Gastos Denominación | Baja de créditos. Euros |
|----------|----------------------------------|----------------------------|
| 6 | Inversiones reales | 28.000,00 |
| | Total bajas de créditos | 28.000,00 |

Total financiación de créditos, asciende a 73.000,00 €.

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Añora, 27 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 293/2022

Gex 10621/2021

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL PRESUPUESTO 2022

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria, de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha de 31 de enero de 2022, el Presupuesto General, Bases de Ejecución, y la plantilla de personal funcionario, laboral y eventual para el ejercicio económico 2022, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del texto refundido de la ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

El Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

La Carlota, 1 de febrero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio Granados Miranda.

Ayuntamiento de Iznájar

Núm. 272/2022

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada en fecha veintiocho de enero de 2022, adoptó el acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General del Ayuntamiento de Iznájar para el ejercicio económico 2022, conjuntamente con sus bases de ejecución, plantilla de personal funcionario y laboral, plan estratégico de subvenciones 2022 y demás anexos preceptivos y documentos integrantes del Expediente de su razón.

De conformidad con lo establecido en el artículo 169.1 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, el presupuesto inicialmente aprobado queda expuesto al público

durante el plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, plazo durante el cual los interesados podrán presentar las reclamaciones y/o alegaciones que estimen oportunas, significándose que se encuentra a disposición de los interesados en la Secretaría-Intervención Municipal.

Asimismo, se hace saber que conforme establece el artículo 169.1 citado, el presupuesto se considerará definitivamente aprobado si durante el plazo de exposición al público no se presentasen reclamaciones y/o alegaciones.

En Iznájar, a 31 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Lope Ruiz López.

Ayuntamiento de Pedroche

Núm. 211/2022

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA GEX 219-22

Visto que, por Acuerdo del Pleno de fecha 7 de diciembre, se aprobó, juntamente con el Presupuesto Municipal, la Plantilla este Ayuntamiento para el año 2022, siendo publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Visto que, después de aprobarse la plantilla existen vacantes dotadas presupuestariamente cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto el Informe de Secretaria, en la que se especifica el resultado del cálculo de la tasa de reposición y las plazas vacantes que podrían ser objeto de Oferta Pública de Empleo.

Visto el informe de Intervención en el que se verifica el cumplimiento de la legalidad y normativa aplicable.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2022, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

PERSONAL FUNCIONARIO:

| GRUPO | SUBGRUPO | CLASIFICACIÓN | DENOMINACIÓN | FECHA EN LA QUE HA CAUSADO BAJA |
|-------|----------|----------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| C | C2 | Administración Especial | Personal de Oficios: Oficial | 5 de enero de 2022 |

SEGUNDO. Publicar la Oferta de Empleo Público en el tablón de anuncios de la Corporación, así como en la sede electrónica de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma correspondiente.

TERCERO. Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde Don Santiago Ruiz García en Pedroche a la fecha de su firma electrónica, conmigo, el Secretario, que de ello doy fe.

Pedroche, 24 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Santiago Ruiz García.

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 271/2022

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Aprobado definitivamente el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento para el 2022, y comprensivo aquel del Presupuesto Municipal de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, Plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el ar-

tículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del texto refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

En Villafranca, 31 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Francisco Palomares Sánchez.

ESTADO DE GASTOS

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | PRESUPUESTO 2022 | |
|---------------------|---|-----------------------|--|
| | | IMPORTE | |
| A) | OPERACIONES NO FINANCIERAS | 4.544.773,27 € | |
| A.1 | OPERACIONES CORRIENTES | 3.968.368,63 € | |
| 1 | Gastos del Personal | 1.902.968,93 € | |
| 2 | Gastos corrientes en bienes y servicios | 1.896.173,78 € | |
| 3 | Gastos financieros | 5.136,00 € | |
| 4 | Transferencias corrientes | 164.089,92 € | |
| 5 | Fondo de contingencia | 0,00 € | |
| A.2 | OPERACIONES DE CAPITAL | 576.404,64 € | |
| 6 | Inversiones reales | 510.328,67 € | |
| 7 | Transferencias de capital | 66.075,97 € | |
| B) | OPERACIONES FINANCIERAS | 69.230,80€ | |
| 8 | Activos financieros | 0,00 € | |
| 9 | Pasivos financieros | 69.230,80 € | |
| TOTAL GASTOS | | 4.614.004,07 € | |

ESTADO DE INGRESOS

| CAPÍTULO | DENOMINACIÓN | PRESUPUESTO 2022 | |
|-----------------------|--|-----------------------|--|
| | | IMPORTE | |
| A) | OPERACIONES NO FINANCIERAS | 4.614.004,07 € | |
| A.1 | OPERACIONES CORRIENTES | 4.614.004,07€ | |
| 1 | Impuestos directos | 1.896.262,62€ | |
| 2 | Impuestos indirectos | 30.115,00€ | |
| 3 | Tasas, precios públicos y otros ingresos | 285.448,09 € | |
| 4 | Transferencias corrientes | 2.350.917,42 € | |
| 5 | Ingresos patrimoniales | 51.260,94 € | |
| A.2 | OPERACIONES DE CAPITAL | 0,00 € | |
| 6 | Enajenación de inversiones reales | 0,00 € | |
| 7 | Transferencia de capital | 0,00 € | |
| B) | OPERACIONES FINANCIERAS | 0,00 € | |
| 8 | Activos financieros | 0,00 € | |
| 9 | Pasivos financieros | 0,00 € | |
| TOTAL INGRESOS | | 4.614.004,07 € | |

PLANTILLA ORGÁNICA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE VILAFRANCA DE CÓRDOBA, CORRESPONDIENTE AL EJERCICIO 2022.

1.- PERSONAL FUNCIONARIO

1.1. Escala de Habilitación de Carácter Nacional

| | Grupo | Plazas | Denominación | Plazas vacantes | Plazas incluidas en oferta anteriores |
|-------------------------|-------|--------|---------------------------------------|-----------------|---------------------------------------|
| Secretaría-Intervención | A1 | 1 | Secretaría-Intervención | | |
| Secretaría-Intervención | A1 | 1 | Vicesecretaría-Intervención-Tesorería | | |
| TOTAL | A1 | 2 | | | |

1.2. Escala de administración General

| | Grupo | Plazas | Denominación | Plazas vacantes | Plazas incluidas en oferta anteriores |
|--------------------------|---------|--------|-----------------------------------|-----------------|---------------------------------------|
| Subescala Técnica | A1 | 1 | Técnico de Administración General | 1 | 1 |
| Subescala Administrativa | C1 | 2 | Administrativo/a | 1 | |
| Subescala Auxiliar | C2 | 4 | Auxiliar administrativo/a | 3 | |
| Subescala Subalterna | E/AP-C2 | 1 | Conserje-Notificador/a | 1 | |
| TOTAL | | 8 | | 6 | |

1.2. Escala de administración Especial

| | Grupo | Plazas | Denominación | Plazas vacantes | Plazas incluidas en oferta anteriores |
|--------------------------------|-------|--------|-----------------|-----------------|---------------------------------------|
| Subescala Servicios Especiales | | | | | |
| Policía Local | C1 | 1 | Oficial Policía | 1 | 1 |
| | C1 | 8 | Agentes Policía | 1 | |
| TOTAL SUB. SERV. ESPEC. | | 9 | | 2 | 1 |
| TOTAL ESC. AD. ESPECIAL | | 9 | | 2 | 1 |

2.- PERSONAL LABORAL

| Clase/categoría | Grupo | Plazas | Fijo | Temporal (Plazas cubiertas por personal laboral temporal) | Vacantes |
|-----------------|-------|--------|------|---|----------|
|-----------------|-------|--------|------|---|----------|

| | | | | | |
|---|----|---|--|---|---|
| Arquitecto/a Técnico/a | A2 | 1 | | 1 | 1 |
| Maestro/a especialista Educación Infantil | A2 | 1 | | 1 | 1 |
| Técnico/a especialista Educación Infantil | C1 | 2 | | 2 | 2 |
| Administrativo/a | C1 | 3 | | 3 | 3 |
| Auxiliar administrativo/a | C2 | 1 | | 1 | 1 |
| Personal dinamizador Cultura- Coordinador actividades | C1 | 1 | | 1 | 1 |
| Personal dinamizador Ocio y Tiempo Libre- Coordinador actividades | C1 | 1 | | | 1 |
| Personal dinamizador Emprendimiento- | C1 | 1 | | 1 | 1 |

| | | | | | |
|---|---------|---|---|---|---|
| Coordinador actividades | | | | | |
| Personal dinamizador Deporte- Coordinador actividades | C1 | 1 | | 1 | 1 |
| Socorrista | C2 | 2 | | | 2 |
| Monitor/a deportivo/a | C2 | 2 | | 1 | 2 |
| Taquillero/a | E/AP-C2 | 1 | | | 1 |
| Personal encargado edificios municipales | C2 | 1 | | 1 | 1 |
| Oficial electricista 1ª | C2 | 1 | | | 1 |
| Oficial 1ª de cementerio | C2 | 1 | 1 | | |
| Oficial 1ª de jardinería | C2 | 1 | | | 1 |

| | | | | | |
|--|-------------|----|---|----|----|
| Oficial 1ª de Obras | C2 | 1 | 1 | | |
| Oficial 1ª pintor | C2 | 1 | | | 1 |
| Conductor- maquinista-oficial 1ª | C2 | 1 | | | 1 |
| Personal almacenero | E/AP- C2 | 1 | | | 1 |
| Peón servicio obras | E/AP- C2 | 1 | | | 1 |
| Peón limpieza viaria | E/AP- C2 | 2 | | | 2 |
| Peón instalaciones deportivas | E/AP- C2 | 2 | | 2 | 2 |
| Peón de jardinería | E/AP- C2 | 1 | | | 1 |
| Limpiador/a de edificios municipales | E/AP- C2 | 4 | 2 | | 2 |
| TOTAL | | 35 | 4 | 15 | 31 |

OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local Córdoba

Núm. 174/2022

Órgano: Vicepresidencia del I.C.H.L.

Aprobada la liquidación colectiva de la Tasa por Prestación del Servicio de Abastecimiento de Agua Potable, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2021 (Remesa Libro 3), del municipio de LUCENA; en virtud de la delegación conferida por la Presidencia mediante Decreto de fecha 11 de julio de 2019, he acordado mediante resolución de fecha 18 de enero de 2022, la exposición pública por el plazo de un mes del referido padrón cobratorio y, la puesta al cobro de las liquidaciones incluidas en el mismo, durante el plazo de ingreso voluntario que se indica a continuación.

Asimismo, mediante el presente anuncio se realiza la notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en el referido padrón cobratorio, en virtud de lo dispuesto en el 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado mediante RD 939/2005, de 29 de julio, y en el artículo 97 de la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba.

-Recursos:

Contra el acto administrativo de aprobación de las liquidaciones practicadas, podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso administrativo, ante la alcaldía del ayuntamiento de Lucena, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública.

-Plazo de pago en período voluntario:

El plazo de ingreso en período voluntario comprenderá desde el día 4 de febrero hasta el 4 de abril de 2022, ambos inclusive.

-Forma de pago:

Las deudas que no estuvieran domiciliadas, podrán abonarse de forma telemática en la oficina virtual del Organismo accesible en la sede electrónica www.haciendalocal.es. El abono personal en ventanilla, podrá realizarse únicamente mediante la presentación del correspondiente abonaré remitido al domicilio del obligado al pago, durante el horario de oficina en cualquiera de las sucursales de las siguientes Entidades Colaboradoras de la Recaudación Provincial:

BANCO SANTANDER, LA CAIXA, CAJA RURAL DE BAENA, CAJA RURAL DEL SUR, CAJA RURAL DE CAÑETE, CAJA RURAL DE ADAMUZ, CAJA RURAL DE N.CARTEYA y CAJASUR.

La falta de pago en el plazo previsto, motivará la apertura del procedimiento recaudatorio por la vía de apremio, incrementándose la deuda con el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan durante el proceso ejecutivo.

En caso de pérdida, destrucción o falta de recepción del abonaré para el pago en ventanilla, el interesado podrá dirigirse a los siguientes puntos de atención dispuestos por el Organismo, donde se le facilitará el correspondiente duplicado:

-Atención personal:

Córdoba: Calle Reyes Católicos, 17.

Baena: Calle Rafael Onieva Ariza, 9.

Cabra: Calle Juan Valera, 8.

Hinojosa del Duque: Plaza de San Juan, 4.

La Carlota: Calle Julio Romero de Torres, 25 A.

Lucena: Calle San Pedro, 44.

Montilla: Calle Gran Capitán, esq. S. Juan de Dios.

Montoro: Avenida de Andalucía, 19.

Palma del Río: Avenida Santa Ana, 31 - 2ª Pl.

Peñarroya-Pueblonuevo: Plaza Santa Bárbara, 13.

Pozoblanco: Avenida Marcos Redondo, 27.

Priego de Córdoba: Calle Trasmonjas, 2.

Puente Genil: Calle Susana Benítez, 10.

Servicio de atención telefónica:

957498283.

Córdoba, 21 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por la Vicepresidenta del Organismo, Felisa Cañete Marzo.

Núm. 175/2022

Órgano: Vicepresidencia del I.C.H.L.

Aprobada la liquidación colectiva de la Tasa por el Servicio de Tratamiento y Depuración de Aguas Residuales, correspondiente al cuarto trimestre del ejercicio 2021 (Remesa Libro 3), del municipio de LUCENA; en virtud de la delegación conferida por la Presidencia mediante Decreto de fecha 11 de julio de 2019, he acordado mediante resolución de fecha 18 de enero de 2022, la exposición pública por el plazo de un mes del referido padrón cobratorio y, la puesta al cobro de las liquidaciones incluidas en el mismo, durante el plazo de ingreso voluntario que se indica a continuación.

Asimismo, mediante el presente anuncio se realiza la notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en el referido padrón cobratorio, en virtud de lo dispuesto en el 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado mediante RD 939/2005, de 29 de julio, y en el artículo 97 de la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba.

-Recursos:

Contra el acto administrativo de aprobación de las liquidaciones practicadas, podrá interponerse recurso de reposición, previo al contencioso administrativo, ante la alcaldía del ayuntamiento de Lucena, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de la finalización del período de exposición pública.

-Plazo de pago en período voluntario:

El plazo de ingreso en período voluntario comprenderá desde el día 4 de febrero hasta el 4 de abril de 2022, ambos inclusive.

-Forma de pago:

Las deudas que no estuvieran domiciliadas, podrán abonarse de forma telemática en la oficina virtual del Organismo accesible en la sede electrónica www.haciendalocal.es. El abono personal en ventanilla, podrá realizarse únicamente mediante la presentación del correspondiente abonaré remitido al domicilio del obligado al pago, durante el horario de oficina en cualquiera de las sucursales de las siguientes Entidades Colaboradoras de la Recaudación Provincial:

BANCO SANTANDER, LA CAIXA, CAJA RURAL DE BAENA, CAJA RURAL DEL SUR, CAJA RURAL DE CAÑETE, CAJA RURAL DE ADAMUZ, CAJA RURAL DE N.CARTEYA y CAJASUR.

La falta de pago en el plazo previsto, motivará la apertura del procedimiento recaudatorio por la vía de apremio, incrementándose la deuda con el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan durante el proceso ejecutivo.

En caso de pérdida, destrucción o falta de recepción del abonaré para el pago en ventanilla, el interesado podrá dirigirse a los siguientes puntos de atención dispuestos por el Organismo, donde se le facilitará el correspondiente duplicado:

-Atención personal:

Córdoba: Calle Reyes Católicos, 17.

Baena: Calle Rafael Onieva Ariza, 9.

Cabra: Calle Juan Valera, 8.

Hinojosa del Duque: Plaza de San Juan, 4.

La Carlota: Calle Julio Romero de Torres, 25 A.

Lucena: Calle San Pedro, 44.

Montilla: Calle Gran Capitán, esq. S. Juan de Dios.

Montoro: Avenida de Andalucía, 19.

Palma del Río: Avenida Santa Ana, 31 - 2ª Pl.

Peñarroya-Pueblonuevo: Plaza Santa Bárbara, 13.

Pozoblanco: Avenida Marcos Redondo, 27.

Priego de Córdoba: Calle Trasmonjas, 2.

Puente Genil: Calle Susana Benítez, 10.

Servicio de atención telefónica:

957498283.

Córdoba, 21 de enero de 2022. Firmado electrónicamente por la Vicepresidenta del Organismo, Felisa Cañete Marzo.

Empresa Provincial de Aguas de Córdoba SA (EM-PROACSA) Córdoba

Núm. 302/2022

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UN TÉCNICO BASE PARA EL LABORATORIO DE CONTROL DE CALIDAD DE AGUAS.

La presente convocatoria tiene por objeto regular la selección de un trabajador relevista con la categoría de Técnico, puesto Técnico Base, para el Laboratorio de Control de Calidad de Aguas (Área de Servicios Técnicos).

La contratación laboral se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contrato de relevo. El contrato laboral que se celebre será de duración determinada a tiempo completo. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación; ello sin perjuicio de la posible conversión a indefinido de dicho contrato, condicionada a la existencia de tasa de reposición referida al ejercicio correspondiente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El centro de trabajo queda establecido en el Laboratorio de Control de Calidad de Aguas de Córdoba-EMPROACSA, sito en Córdoba.

Este puesto está dotado con las retribuciones correspondientes a su categoría profesional de conformidad con el vigente Convenio Colectivo de EMPROACSA. Las funciones encomendadas son las recogidas en la referida norma paccionada.

La presente convocatoria está sometida a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad recogidos en el Convenio Colectivo, a lo regulado en el mismo, así como a las siguientes bases:

1. REQUISITOS DE LOS/AS ASPIRANTES.

Podrán participar todos los/as interesados/as que reúnan los siguientes requisitos:

-Ser español o nacional de un estado de la U.E.

-No exceder de la edad máxima de jubilación ordinaria.

-Titulación de Ciencias Químicas, Biológicas, Ambientales, Bio-

química, Ingeniería Química, Farmacia, Veterinaria o titulación universitaria equivalente que habilite para el pleno ejercicio profesional.

-Estar en posesión del permiso de conducción Clase B.

-No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas.

-Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

-No hallarse incurso/a en causa de incapacidad o incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente.

2. PROCESO DE SELECCIÓN.

El proceso de selección constará de las siguientes fases:

2.1. Prueba de aptitud. Los aspirantes serán sometidos a una prueba de aptitud consistente en la realización de dos ejercicios, teórico y práctico, que tendrán carácter eliminatorio, sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto contenidos en los temarios de la convocatoria. La puntuación máxima que podrá otorgarse por esta prueba será de 60 puntos.

2.2. Concurso de méritos: Se valorarán los alegados por los interesados de acuerdo con el baremo establecido en las bases de esta convocatoria y hasta un máximo de 40 puntos. Sólo se baremarán los méritos de los aspirantes que hayan superado la prueba de aptitud.

La calificación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de la puntuación obtenida en la prueba de aptitud y el concurso de méritos.

3. BAREMO FASE PRUEBA DE APTITUD.

Constará de dos ejercicios eliminatorios sobre los temarios comunes y específico del ANEXO I:

1. Ejercicio TEÓRICO: Sobre las materias objeto de la convocatoria. Será eliminatorio y sólo pasarán esta prueba los aspirantes que hayan superado el 50% de la puntuación máxima. Consistirá en un ejercicio tipo test sobre el temario común y específico. La puntuación máxima será de 20 puntos.

2. Ejercicio PRÁCTICO: La Comisión Evaluadora preparará las pruebas consistentes en la realización de ejercicios de aplicación práctica de las materias objeto de convocatoria, consistentes en demostrar el conocimiento y destreza en el trabajo a desarrollar. Podrán incluirse la realización de esquemas, croquis o demás elementos de soporte relacionados con la especialidad. La puntuación máxima será de 40 puntos, siendo necesaria una puntuación de 20 puntos para superarlo.

A criterio de los miembros de la Comisión Evaluadora se podrán realizar ambos ejercicios en una única convocatoria.

Los criterios de corrección, así como la duración de las pruebas se fijarán por la Comisión Evaluadora atendiendo a su contenido y dificultad. Con el fin de respetar los principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica que deben regir el acceso al empleo público, el órgano de selección deberá informar con carácter previo a la realización del ejercicio sobre su duración, criterios de corrección, valoración y superación de los mismos que no estén expresamente definidos en las bases de esta convocatoria.

4. BAREMO FASE CONCURSO DE MÉRITOS.

El baremo para la selección de aspirantes a este concurso será el siguiente:

4.1 Titulación: Otras titulaciones regladas, además de la exigida como requisito, relacionadas con el puesto. Solo se computará una titulación, que será la de mayor rango:

-Otro grado universitario, doctorado o licenciatura habilitante para el ejercicio profesional: 5 puntos.

-Máster universitario o título de experto universitario: 3 puntos.
Máxima puntuación: 5 puntos.

4.2 Cursos: Actividades formativas no regladas adecuadas al puesto (Cursos, jornadas, seminarios, etc.) impartidas u homologadas por Instituciones Oficiales o los impartidos en el ámbito de la formación continua por sus agentes colaboradores, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo. Los cursos de formación alegados deberán ser acreditados con el certificado oficial o diploma de asistencia y/o aprovechamiento, con indicación del número de horas lectivas:

-Por cada actividad formativa de hasta 10 horas: 0,05 puntos.

-Por cada actividad formativa de 11 hasta 40 horas: 0,10 puntos.

-Por cada actividad formativa de 41 hasta 150 horas: 0,35 puntos.

-Por cada actividad formativa de 151 hasta 400 horas: 0,50 puntos.

-Por cada actividad formativa de más de 400 horas: 0,75 puntos.

Máxima puntuación: 5 puntos.

4.3 Experiencia profesional:

Por cada mes completo de servicios prestados con vínculo laboral ejerciendo como técnico en un Laboratorio de Control de Calidad de Aguas:

-En EMPROACSA o en otras empresas o entidades dedicadas a la gestión y explotación del Ciclo Integral del Agua: 0,25 puntos por mes.

-En otras empresas o entidades por el desempeño de idénticas funciones: 0,10 puntos por mes.

La experiencia deberá acreditarse mediante contrato de trabajo e informe de vida laboral, debiendo asimismo aportarse cuantos documentos justifiquen la efectiva prestación de tales funciones.

Máxima puntuación: 25 puntos.

4.4 Ejercicios superados en otras pruebas selectivas:

Por cada ejercicio superado en pruebas selectivas para puestos de trabajo de Técnico de Laboratorio de Control de Calidad de Aguas convocados por empresas de capital público o entidades públicas en los últimos cinco años computados desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes, lo que se acreditará mediante certificación expedida por la entidad correspondiente.

-Por cada ejercicio superado en pruebas selectivas convocadas por EMPROACSA: 1 punto.

-Por cada ejercicio superado en pruebas selectivas convocadas por otras empresas de capital público o entidades públicas dedicadas a la gestión y explotación del Ciclo Integral del Agua: 0,5 puntos.

Máxima puntuación: 5 puntos.

5. COMISIÓN EVALUADORA.

La Comisión Evaluadora está compuesta por los siguientes miembros con voz y voto: El Presidente del Consejo de Administración o persona en quien delegue, que actuará como Presidente de la Comisión, tres representantes de la Empresa, designados por la Presidencia, asumiendo uno de ellos las funciones correspondientes a la Secretaría de la Comisión, y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

Los miembros de la Comisión habrán de tener cualificación para ejercer su labor evaluadora. Siempre que sea posible serán de igual o superior categoría, titulación y/o nivel, y de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada. En cualquier caso, ambas partes podrán recabar asesoramiento de personas de reconocida capacitación técnica, relacionadas con el tipo de

puesto de trabajo a cubrir. Su composición tenderá a la paridad entre hombre y mujer siempre que resulte posible.

Los miembros deberán abstenerse de actuar si en ellos concurre alguna de las causas de incompatibilidad definidas en la legislación de procedimiento administrativo, pudiendo promoverse la recusación de los mismos en los términos previstos en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

La Comisión decidirá sobre cuantas cuestiones o incidentes se planteen durante el desarrollo del proceso selectivo.

6. SOLICITUDES.

Las solicitudes para formar parte de estas pruebas selectivas se dirigirán a EMPROACSA y se presentarán, debidamente cumplimentadas, en el impreso oficial (que acompaña modelo de autobaremación) ante la Sede Electrónica de Aguas de Córdoba-EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), en el plazo de 10 días naturales a partir de la publicación del correspondiente anuncio en un Diario de ámbito provincial, en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web de EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), especificándose en las mismas que se reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria, finalizando en consecuencia el día 14 de febrero de 2022.

A la misma solicitud, se adjuntará fotocopia del D.N.I., permiso de conducción, titulación académica, curriculum vitae y justificantes de los méritos que aleguen, debidamente cotejados. La experiencia deberá acreditarse mediante contrato de trabajo e informe de vida laboral.

La experiencia profesional en otras empresas o entidades deberá justificarse mediante Informe de Vida Laboral y contrato de trabajo o a través de certificado de empresa en modelo oficial, contrato de trabajo registrado en el Servicio de Empleo de la Comunidad Autónoma, o cualquier otro documento de igual fuerza probatoria como recibos de salarios, TC2, etc. que permita conocer el periodo y categoría profesional. La experiencia en Administraciones Públicas se acreditará mediante certificación expedida por órgano competente.

Únicamente se baremarán aquellos méritos acreditados por el aspirante al tiempo de la presentación de su solicitud, sin perjuicio de la posibilidad de subsanación con posterioridad de los documentos justificativos aportados o aclaraciones que pudiese requerir la Comisión Evaluadora al efecto.

7. RELACIÓN Y PROPUESTA DE SELECCIONADOS.

La puntuación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de los puntos otorgada en la fase de prueba de aptitud y concurso de méritos.

La lista conteniendo la baremación de los méritos alegados y puntuación de los dos ejercicios correspondientes a la prueba de aptitud se publicará en el tablón de anuncios y la página web de EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), concediéndose un plazo de 5 días naturales para formular reclamaciones, en su caso. Sólo se procederá a la publicación de la baremación revisada por la Comisión de los aspirantes que hubieran aprobado los dos ejercicios de la prueba de aptitud.

La Comisión Evaluadora, en su caso, elevará a la Dirección de EMPROACSA la propuesta para la contratación laboral objeto del presente procedimiento selectivo.

En el supuesto de que dos o más aspirantes obtuvieran la misma puntuación total, el empate se resolverá en favor del que hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio práctico de la prueba de aptitud. De mantenerse el empate, éste se resolverá conforme a la mayor puntuación total de la prueba de aptitud. Si continuase el empate, se acudirá al orden de prelación por mayor edad.

Aquellos aspirantes que superen todos los ejercicios integrarán la Bolsa de Trabajo de Técnicos Base para el Laboratorio de Control de Calidad de Aguas, cuya duración temporal se extenderá a tres años desde la exposición al público de los resultados del proceso selectivo o hasta la realización de una nueva convocatoria, pudiendo ser prorrogada por una anualidad más por acuerdo con la representación social, destinada a la formalización de contrataciones laborales de corta duración (eventual por circunstancias de la producción o interinidad), que serán ofertadas a los aspirantes que corresponda según el orden de puntuación. En el caso de que del aspirante rechace la contratación de corta duración que se le ofrece, se le excluirá en los llamamientos que se realicen para contrataciones de corta duración hasta que se agote la lista completa de personas que han superado el concurso-oposición y vuelva la lista a su posición.

8. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y CONTRATACIÓN.

Al efectuarse el llamamiento, los aspirantes propuestos deberán presentar los siguientes documentos acreditativos de la capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria:

- a. Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública, así como de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad específicas señaladas en la legislación vigente.
- b. Declaración jurada de no tener otro empleo público en el momento del nombramiento, ni ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar.

Si dentro de plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, no presentase la documentación o del examen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos señalados en las presentes bases, no podrá ser admitido y quedarán anuladas sus actuaciones sin perjuicio de las responsabilidades en que pudieran haber incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

9. DATOS PERSONALES.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, se establece que los datos personales facilitados los aspirantes y los que se generen durante su participación en el proceso selectivo serán almacenados en un fichero informatizado titularidad de EMPROACSA, con la finalidad exclusiva de la conformación de la Bolsa de trabajo correspondiente. La participación en el proceso selectivo es voluntaria por lo que la remisión de los datos personales supone el consentimiento expreso para el tratamiento de los mismos con la finalidad indicada, sin perjuicio de que pueda revocarse el consentimiento prestado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido al Área de Secretaría General y Recursos Humanos de EMPROACSA, Avenida del Mediterráneo s/n, 14011, Córdoba en los términos previstos en la normativa aplicable.

ANEXO I

-Temario común:

1. La Empresa Provincial de Aguas de Córdoba (EMPROACSA). Estructura general de la Empresa Provincial, fines, modelo de colaboración con los municipios de la Provincia de Córdoba. Estatutos sociales. Organización de los servicios supramunicipales relacionados con el ciclo hidráulico en la provincia de Córdoba.
2. Decreto 120/1991, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua.
3. Ordenanza Provincial reguladora de las prestaciones patrimoniales de carácter público no tributario por la prestación de los

Servicios Supramunicipales relacionados con el Ciclo Integral Hidráulico (BOP número 47, de 11 de marzo de 2021). Ordenanza Provincial de vertidos de aguas residuales (BOP número 146, de 4 de agosto de 2009).

4. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del Sector Público. Procedimientos de adjudicación.

5. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones. La seguridad y la salud en el trabajo. Principios de la acción preventiva.

6. Convenio Colectivo de Aguas de Córdoba-EMPROACSA (BOP número 176, de 16 de septiembre de 2019).

7. Ofimática. Conocimiento a nivel de usuario de paquete de software Office 365: Word, Excel, PowerPoint y Outlook .

-Temario específico:

1. Real Decreto 140/2003 por el que se establecen los criterios sanitarios de la calidad del agua de consumo humano (Versión consolidada).

2. Decreto 70/2009 por el que se aprueba el Reglamento de Vigilancia Sanitaria y Calidad del Agua de Consumo Humano de Andalucía.

3. Orden SCO/1591/2005 sobre el Sistema de Información Nacional de Agua de Consumo.

4. Directiva (UE) 2020/2184 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 2020 relativa a la calidad de las aguas destinadas al consumo humano.

5. Orden SCO/778/2009 sobre métodos alternativos para el análisis microbiológico del agua de consumo humano.

6. Real Decreto 509/1996, de 15 de marzo, de desarrollo del Real Decreto-ley 11/1995, de 28 de diciembre, por el que se establecen las normas aplicables al tratamiento de las aguas residuales urbanas (versión consolidada)

7. Control de calidad de aguas superficiales y subterráneas.

8. Control de calidad de aguas residuales urbanas e industriales.

9. Tratamiento de potabilización: reactivos, oxidación, pH, coagulación, floculación, decantación, filtración, adsorción, desinfección, etc.

10. Tratamientos de aguas residuales. Procesos físicos, químicos y biológicos. Pretratamiento, tratamiento primario, tratamiento secundario o biológico, tratamientos terciarios.

11. Análisis volumétrico y gravimétrico. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas y aplicación al análisis de aguas.

12. Técnicas electroquímicas: Potenciometrías, conductimetrías, electrogravimetrías, coulombimetrías y voltamperometrías. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas y aplicación al análisis de aguas.

13. Técnicas ópticas: Turbidimetría, espectroscopía de absorción molecular, espectroscopía de absorción atómica y espectroscopía de ICP. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas y aplicación al análisis de aguas.

14. Técnicas cromatográficas: Cromatografía de gases y cromatografía de líquidos. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas y aplicación al análisis de aguas.

15. Espectrometría de masas. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas y aplicación al análisis de aguas.

16. Técnicas de análisis microbiológico: Medios de cultivo, siembra, aislamiento y recuento de microorganismos, esterilización. Fundamentos, clasificación, instrumentación, características analíticas, y aplicación al análisis de aguas.

17. Certificación de sistemas de gestión de la calidad: ISO 9001:2015.

18. Acreditación de laboratorios. Norma UNE-EN ISO/IEC 17025:2017. Evaluación de la conformidad. Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y de calibración.

19. Seguridad e higiene en laboratorios de análisis químicos y microbiológicos.

FUNCIONES:

- Elaboración de Procedimientos Específicos de Ensayo.
- Realización de operaciones de Verificación, Calibración y Mantenimiento de los equipos.
- Realización de ensayos físico-químicos y microbiológicos.
- Realización operaciones establecidas para el control ambiental del laboratorio.
- Realización del almacenamiento de los reactivos y materiales de referencia.
- Control de la recepción de las compras de suministros y servicios.
- Realización de todas aquellas funciones que le sean asignadas para el seguimiento de los resultados analíticos.

Córdoba, 2 de febrero de 2022. Firmado electrónicamente por el Secretario de la Comisión, Fernando López Rodríguez.

Núm. 303/2022

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA SELECCIÓN DE UN TÉCNICO BASE PARA LA UNIDAD DE SERVICIOS AUXILIARES.

La presente convocatoria tiene por objeto regular la selección de un trabajador relevista con la categoría de Técnico, puesto Técnico Base, para la Unidad de Servicios Auxiliares (Área de Servicios Técnicos).

La contratación laboral se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contrato de relevo. El contrato laboral que se celebre será de duración determinada a tiempo completo. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación; ello sin perjuicio de la posible conversión a indefinido de dicho contrato, condicionada a la existencia de tasa de reposición referida al ejercicio correspondiente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El centro de trabajo queda establecido en los Servicios Centrales de EMPROACSA, sitios en Córdoba.

Este puesto está dotado con las retribuciones correspondientes a su categoría profesional de conformidad con el vigente Convenio Colectivo de EMPROACSA. Las funciones encomendadas son las recogidas en la referida norma paccionada.

La presente convocatoria está sometida a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad recogidos en el Convenio Colectivo, a lo regulado en el mismo, así como a las siguientes bases:

1. REQUISITOS DE LOS/AS ASPIRANTES.

Podrán participar todos los/as interesados/as que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser español o nacional de un estado de la U.E.
- No exceder de la edad máxima de jubilación ordinaria.
- Titulación: Ingeniería Técnica o Grado Universitario en Ingeniería relacionado con el puesto, o título universitario equivalente que habilite para el pleno ejercicio profesional de todas las funciones del Anexo I.

-Estar en posesión del permiso de conducción Clase B.

-No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas ni hallarse inhabilitado/a para el desempeño de funciones públicas.

-Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

-No hallarse incurso/a en causa de incapacidad o incompatibilidad con arreglo a la legislación vigente.

2. PROCESO DE SELECCIÓN.

El proceso de selección constará de las siguientes fases:

2.1. Prueba de aptitud. Los aspirantes serán sometidos a una prueba de aptitud consistente en la realización de dos ejercicios, teórico y práctico, que tendrán carácter eliminatorio, sobre los conocimientos y habilidades prácticas propios del puesto contenidos en los temarios de la convocatoria. La puntuación máxima que podrá otorgarse por esta prueba será de 60 puntos.

2.2. Concurso de méritos: Se valorarán los alegados por los interesados de acuerdo con el baremo establecido en las bases de esta convocatoria y hasta un máximo de 35 puntos. Sólo se baremarán los méritos de los aspirantes que hayan superado la prueba de aptitud.

La calificación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de la puntuación obtenida en la prueba de aptitud y el concurso de méritos.

3. BAREMO FASE PRUEBA DE APTITUD.

Constará de dos ejercicios eliminatorios sobre los temarios comunes y específico del ANEXO I:

1. Ejercicio TEÓRICO: Sobre las materias objeto de la convocatoria. Será eliminatorio y sólo pasarán esta prueba los aspirantes que hayan superado el 50% de la puntuación máxima. Consistirá en un ejercicio tipo test sobre el temario común y específico. La puntuación máxima será de 20 puntos.

2. Ejercicio PRÁCTICO: La Comisión Evaluadora preparará las pruebas consistentes en la realización de ejercicios de aplicación práctica de las materias objeto de convocatoria, consistentes en demostrar el conocimiento y destreza en el trabajo a desarrollar. Podrán incluirse la realización de esquemas, croquis o demás elementos de soporte relacionados con la especialidad. La puntuación máxima será de 40 puntos, siendo necesaria una puntuación de 20 puntos para superarlo.

A criterio de los miembros de la Comisión Evaluadora se podrán realizar ambos ejercicios en una única convocatoria.

Los criterios de corrección, así como la duración de las pruebas se fijarán por la Comisión Evaluadora atendiendo a su contenido y dificultad. Con el fin de respetar los principios de publicidad, transparencia, objetividad y seguridad jurídica que deben regir el acceso al empleo público, el órgano de selección deberá informar con carácter previo a la realización del ejercicio sobre su duración, criterios de corrección, valoración y superación de los mismos que no estén expresamente definidos en las bases de esta convocatoria.

4. BAREMO FASE CONCURSO DE MÉRITOS.

El baremo para la selección de aspirantes a este concurso será el siguiente:

4.1 Titulación: Otras titulaciones regladas, además de la exigida como requisito, relacionadas con el puesto. Solo se computará una titulación, que será la de mayor rango:

-Otro grado universitario, doctorado o licenciatura habilitante para el ejercicio profesional: 5 puntos.

-Máster universitario o título de experto universitario: 3 puntos.

Máxima puntuación: 5 puntos.

4.2 Cursos: Actividades formativas no regladas adecuadas al

puesto (Cursos, jornadas, seminarios, etc.) impartidas u homologadas por Instituciones Oficiales o los impartidos en el ámbito de la formación continua por sus agentes colaboradores, que tengan relación directa con las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo. Los cursos de formación alegados deberán ser acreditados con el certificado oficial o diploma de asistencia y/o aprovechamiento, con indicación del número de horas lectivas:

-Por cada actividad formativa de hasta 10 horas: 0,05 puntos.

-Por cada actividad formativa de 11 hasta 40 horas: 0,10 puntos.

-Por cada actividad formativa de 41 hasta 150 horas: 0,35 puntos.

-Por cada actividad formativa de 151 hasta 400 horas: 0,50 puntos.

-Por cada actividad formativa de más de 400 horas: 0,75 puntos.

Máxima puntuación: 5 puntos.

4.3 Experiencia profesional:

Por cada mes completo de servicios prestados con vínculo laboral ejerciendo como técnico en el desempeño de labores de gestión de servicios de limpieza de alcantarillado e imbornales, inspección de canalizaciones y detección de fugas:

-En EMPROACSA o en otras empresas o entidades dedicadas a la gestión y explotación del Ciclo Integral del Agua: 0,25 puntos por mes.

-En otras empresas o entidades por el desempeño de idénticas funciones: 0,10 puntos por mes.

Por cada mes completo de servicios prestados con vínculo laboral ejerciendo como Técnico en el desempeño de labores de gestión de licitaciones y contrataciones de suministros y servicios con destino a la ejecución de obras, reparación y mantenimiento de redes de abastecimiento y saneamiento, labores de supervisión de proyectos y/o de gestión de flota:

-En EMPROACSA o en otras empresas o entidades dedicadas a la gestión y explotación del Ciclo Integral del Agua: 0,15 puntos por mes.

-En otras empresas o entidades por el desempeño de idénticas funciones: 0,05 puntos por mes.

En el supuesto de desempeño de varias de las funciones relacionadas en el baremo del presente apartado, se computará únicamente la de mayor puntuación.

La experiencia deberá acreditarse mediante contrato de trabajo e informe de vida laboral, debiendo asimismo aportarse cuantos documentos justifiquen la efectiva prestación de tales funciones.

Máxima puntuación: 25 puntos.

5. COMISIÓN EVALUADORA.

La Comisión Evaluadora está compuesta por los siguientes miembros con voz y voto: El Presidente del Consejo de Administración o persona en quien delegue, que actuará como Presidente de la Comisión, tres representantes de la Empresa, designados por la Presidencia, asumiendo uno de ellos las funciones correspondientes a la Secretaría de la Comisión, y tres miembros designados por el Comité de Empresa.

Los miembros de la Comisión habrán de tener cualificación para ejercer su labor evaluadora. Siempre que sea posible serán de igual o superior categoría, titulación y/o nivel, y de la especialidad o especialidades más afines a la plaza convocada. En cualquier caso, ambas partes podrán recabar asesoramiento de personas de reconocida capacitación técnica, relacionadas con el tipo de puesto de trabajo a cubrir. Su composición tenderá a la paridad entre hombre y mujer siempre que resulte posible.

Los miembros deberán abstenerse de actuar si en ellos concurriera alguna de las causas de incompatibilidad definidas en la legislación de procedimiento administrativo, pudiendo promoverse la recusación de los mismos en los términos previstos en el artículo 6 del Convenio Colectivo.

La Comisión decidirá sobre cuantas cuestiones o incidentes se planteen durante el desarrollo del proceso selectivo.

6. SOLICITUDES.

Las solicitudes para formar parte de estas pruebas selectivas se dirigirán a EMPROACSA y se presentarán, debidamente cumplimentadas, en el impreso oficial (que acompaña modelo de autotbaremación) ante la Sede Electrónica de Aguas de Córdoba-EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), en el plazo de 10 días naturales a partir de la publicación del correspondiente anuncio en un Diario de ámbito provincial, en el Boletín Oficial de la Provincia y en la página web de EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), especificándose en las mismas que se reúnen los requisitos exigidos en la convocatoria, finalizando en consecuencia el día 14 de febrero de 2022.

A la misma solicitud, se adjuntará fotocopia del D.N.I., permiso de conducción, titulación académica, curriculum vitae y justificantes de los méritos que aleguen, debidamente cotejados. La experiencia deberá acreditarse mediante contrato de trabajo e informe de vida laboral.

La experiencia profesional en otras empresas o entidades deberá justificarse mediante Informe de Vida Laboral y contrato de trabajo o a través de certificado de empresa en modelo oficial, contrato de trabajo registrado en el Servicio de Empleo de la Comunidad Autónoma, o cualquier otro documento de igual fuerza probatoria como recibos de salarios, TC2, etc. que permita conocer el periodo y categoría profesional. La experiencia en Administraciones Públicas se acreditará mediante certificación expedida por órgano competente.

Únicamente se baremarán aquellos méritos acreditados por el aspirante al tiempo de la presentación de su solicitud, sin perjuicio de la posibilidad de subsanación con posterioridad de los documentos justificativos aportados o aclaraciones que pudiese requerir la Comisión Evaluadora al efecto.

7. RELACIÓN Y PROPUESTA DE SELECCIONADOS.

La puntuación final de los aspirantes vendrá determinada por la suma de los puntos otorgada en la fase de prueba de aptitud y concurso de méritos.

La lista conteniendo la baremación de los méritos alegados y puntuación de los dos ejercicios correspondientes a la prueba de aptitud se publicará en el tablón de anuncios y la página web de EMPROACSA (www.aguasdecordoba.es), concediéndose un plazo de 5 días naturales para formular reclamaciones, en su caso. Sólo se procederá a la publicación de la baremación revisada por la Comisión de los aspirantes que hubieran aprobado los dos ejercicios de la prueba de aptitud.

La Comisión Evaluadora, en su caso, elevará a la Dirección de EMPROACSA la propuesta para la contratación laboral objeto del presente procedimiento selectivo.

En el supuesto de que dos o más aspirantes obtuvieran la misma puntuación total, el empate se resolverá en favor del que hubiera obtenido mayor puntuación en el ejercicio práctico de la prueba de aptitud. De mantenerse el empate, éste se resolverá conforme a la mayor puntuación total de la prueba de aptitud. Si continuase el empate, se acudirá al orden de prelación por mayor edad.

Aquellos aspirantes que superen todos los ejercicios integrarán la Bolsa de Trabajo de Técnicos Base para la Unidad de Servi-

cios Auxiliares, cuya duración temporal se extenderá a tres años desde la exposición al público de los resultados del proceso selectivo o hasta la realización de una nueva convocatoria, pudiendo ser prorrogada por una anualidad más por acuerdo con la representación social, destinada a la formalización de contrataciones laborales de corta duración (eventual por circunstancias de la producción o interinidad), que serán ofertadas a los aspirantes que corresponda según el orden de puntuación. En el caso de que del aspirante rechace la contratación de corta duración que se le ofrece, se le excluirá en los llamamientos que se realicen para contrataciones de corta duración hasta que se agote la lista completa de personas que han superado el concurso-oposición y vuelva la lista a su posición.

8. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y CONTRATACIÓN.

Al efectuarse el llamamiento, los aspirantes propuestos deberán presentar los siguientes documentos acreditativos de la capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria:

a. Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública, así como de no hallarse incurso en ninguna de las causas de incapacidad específicas señaladas en la legislación vigente.

b. Declaración jurada de no tener otro empleo público en el momento del nombramiento, ni ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar.

Si dentro de plazo indicado, y salvo caso de fuerza mayor, no presentase la documentación o del examen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos señalados en las presentes bases, no podrá ser admitido y quedarán anuladas sus actuaciones sin perjuicio de las responsabilidades en que pudieran haber incurrido por falsedad en la solicitud inicial.

9. DATOS PERSONALES.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679, del Parlamento Europeo del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales, se establece que los datos personales facilitados los aspirantes y los que se generen durante su participación en el proceso selectivo serán almacenados en un fichero informatizado titularidad de EMPROACSA, con la finalidad exclusiva de la conformación de la Bolsa de trabajo correspondiente. La participación en el proceso selectivo es voluntaria por lo que la remisión de los datos personales supone el consentimiento expreso para el tratamiento de los mismos con la finalidad indicada, sin perjuicio de que pueda revocarse el consentimiento prestado, así como ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación mediante escrito dirigido al Área de Secretaría General y Recursos Humanos de EMPROACSA, Avenida del Mediterráneo s/n, 14011, Córdoba en los términos previstos en la normativa aplicable.

ANEXO I

-Temario común:

1. La Empresa Provincial de Aguas de Córdoba (EMPROACSA). Estructura general de la Empresa Provincial, fines, modelo de colaboración con los municipios de la Provincia de Córdoba. Estatutos sociales. Organización de los servicios supramunicipales relacionados con el ciclo hidráulico en la provincia de Córdoba.

2. Decreto 120/1991, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua.

3. Ordenanza Provincial reguladora de las prestaciones patrimoniales de carácter público no tributario por la prestación de los Servicios Supramunicipales relacionados con el Ciclo Integral Hidráulico (BOP número 47, de 11 de marzo de 2021). Ordenanza

Provincial de vertidos de aguas residuales (BOP número 146, de 4 de agosto de 2009).

4. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Tipos de contratos del Sector Público. Procedimientos de adjudicación.

5. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Derechos y obligaciones. La seguridad y la salud en el trabajo. Principios de la acción preventiva.

6. Convenio Colectivo de Aguas de Córdoba-EMPROACSA.

7. Ofimática. Conocimiento a nivel de usuario de paquete de software Office 365: Word, Excel, PowerPoint y Outlook.

-Temario específico:

1. Legislación sectorial en materia de aguas: Texto Refundido de la Ley de Aguas. Reglamento del Dominio Público Hidráulico. Ley de Aguas de Andalucía. Calidad del agua de consumo humano.

2. Legislación sectorial en materia ambiental: Ley de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental. Evaluación ambiental de proyectos y gestión ambiental de obras. Gestión de residuos de construcción.

3. Normativa sectorial de edificación e instalaciones: Código Técnico de la Edificación. Reglamento Electrotécnico de Baja Tensión.

4. Normativa sectorial de estructuras: Instrucción de Hormigón Estructural (EHE-08). Instrucción de Acero Estructural (EAE). Norma de Construcción Sismorresistente (NCSR-02).

5. Normativa sectorial sobre infraestructuras hidráulicas: P.P.T.G para tuberías de abastecimiento de agua (MOPU). P.P.T.G. para tuberías de saneamiento de poblaciones (MOPU). P.P.T.G. para obras de carreteras y puentes (MOPU). Guía técnica sobre tuberías para el transporte de agua a presión (CEDEX). Guía técnica sobre redes de saneamiento y drenaje urbano (CEDEX). Guía técnica sobre depósitos de abastecimiento de agua potable (CEDEX).

6. El contrato de obras. Actuaciones administrativas preparatorias. Formas de adjudicación. Ejecución, modificación y extinción. Ejecución de obras por la propia Administración. El contrato de concesión de obras. La asistencia técnica especializada.

7. Proyectos y obras de ingeniería civil: Organización y gestión de proyectos y obras. Documentos del proyecto. Dirección de obra. Seguridad en la obra. Control de calidad.

8. Topografía y cartografía: estudio topográfico y cartográfico. Trazado de redes de abastecimiento y saneamiento. Replanteo de las obras.

9. Geotecnia y cimientos: estudio geotécnico. Diseño y cálculo de cimentaciones. Ejecución y control de calidad de cimentaciones.

10. Diseño, cálculo y construcción de estructuras: estructuras de hormigón armado. Estructuras de acero laminado. Obras de fábrica. Ejecución y control de calidad.

11. Diseño, dimensionamiento y construcción de estaciones de tratamiento de aguas potables. Obra civil y equipos. Líneas de tratamiento, selección e implantación. Pretratamiento y dosificación de reactivos. Decantación. Filtración. Desinfección. Tratamiento y eliminación de fangos.

12. Diseño, dimensionamiento y construcción de redes de abastecimiento de agua: redes de aducción y de distribución. Tubos piezas especiales y accesorios. Elementos de maniobra, regulación y control. Obras complementarias, arquetas y pozos de registro. Acometidas, hidrantes y bocas de riego. Depósitos de agua potable, obra civil y equipamiento. Estaciones elevadoras, obra civil y equipamiento.

13. Diseño, dimensionamiento y construcción de redes de saneamiento: redes unitarias y separativas. Tubos piezas especiales y accesorios. Elementos de maniobra, regulación y control. Obras complementarias, pozos de registro y resalto, aliviaderos. Acometidas e imbornales. Tanques de tormenta, obra civil y equipamiento. Estaciones elevadoras, obra civil y equipamiento.

14. Diseño, dimensionamiento y construcción de estaciones depuradoras de aguas residuales. Obra civil y equipos. Líneas de tratamiento, selección e implantación. Pretratamiento. Decantación y tratamientos fisicoquímicos. Tratamientos biológicos. Tratamientos terciarios y desinfección. Tratamiento y eliminación de fangos.

15. Aplicaciones informáticas: Información geográfica (GvSIG). Diseño asistido (AutoCAD Map). Mediciones y presupuesto (PRESTO). Cálculo de estructuras (CYPE). Otras aplicaciones (HEC-RAS, EPANET, SWMM).

16. Gestión de una flota de vehículos: actividades y operaciones, opciones de adquisición y disposición, selección de vehículos, dimensionamiento, renovación, sistemas de información, control y seguimiento telemático, vehículos eléctricos.

FUNCIONES:

-Gestión de la Unidad de Servicios Auxiliares. Responsable de planificar y distribuir el trabajo, marcar las pautas y prioridades, dirigir y coordinar el personal a su cargo asegurando la productividad y el rendimiento, estableciendo vacaciones y autorizando permisos y horas extras necesarias, y del mantenimiento de los medios técnicos asignados, reportando al Jefe del Área Técnica en el día a día y en las reuniones programadas, aportando propuestas de organización, control, inversiones y gastos, velando por la optimización, equilibrio y adecuación de la actividad respecto a lo planificado.

-Elaboración y tramitación ante administraciones competentes (Confederaciones Hidrográficas, Consejerías de la Junta de Andalucía, Ministerios, etc.) de documentos técnicos relativos a concesiones de aprovechamiento de aguas, autorizaciones de vertido, ocupación del dominio público, autorizaciones de servicios afectados, planes de emergencia por sequía, etc.

-Gestión técnica de contrataciones: redacción de Pliegos de Prescripciones Técnicas Particulares para la contratación de obras, servicios y suministros; estudio, valoración y emisión de informes técnicos sobre las proposiciones presentadas por los licitantes; seguimiento de los contratos (cumplimiento de prescripciones técnicas, cumplimiento de obligaciones contractuales, plazos,

PRL, etc.).

-Estudios, informes y valoraciones concernientes al Área Técnica, como: análisis de infraestructuras que gestiona la Empresa y evaluación de ampliaciones y/o mejoras necesarias, estudios de explotación de instalaciones o servicios, servicios afectados (propios y a terceros), supervisión de proyectos, etc.

-Desarrollo de normativa técnica propia de la Empresa para la estandarización de las infraestructuras: redes de abastecimiento y saneamiento, acometidas de abastecimiento y saneamiento, depósitos, etc.

-Velar por el desarrollo profesional de su equipo, resolviendo las cuestiones de personal en el día a día, facilitándoles el correcto desempeño de su trabajo y el cumplimiento de sus objetivos proporcionándoles las herramientas y recursos necesarios, aportando necesidades formativas para el Plan de Formación Anual y solicitando cursos puntuales, en su caso, en base a las necesidades técnicas y de habilidades detectadas.

-Gestión de las licitaciones y contrataciones requeridas por la Unidad de Servicios Auxiliares, de servicios como de limpieza de alcantarillado e imbornales, inspección de canalizaciones y detección de fugas, y de suministro de equipos y materiales. Seguimiento técnico y económico de los suministros y servicios contratados.

-Proponer directrices y medidas para la gestión de la flota de vehículos con la dimensión, nivel de servicio y requerimientos técnicos adecuados para el desarrollo de la actividad de la Empresa: tipología de vehículos, fórmulas de adquisición/disposición de los vehículos, fórmulas de gestión del mantenimiento, criterios y prioridades de renovación, reglamento de usos, etc.

-Establecer y controlar el presupuesto de la flota de vehículos, definiendo el sistema de información para el control de los costes y analizando las ratios económicos-financieros correspondientes.

-Gestión de la flota de vehículos, realizando la planificación y el seguimiento de las adquisiciones de vehículos, su uso, las ITV, los seguros, el mantenimiento preventivo y correctivo, los consumos, la renovación, las incidencias, etc.

-Gestión de las licitaciones y contrataciones requeridas para la gestión de la flota y seguimiento técnico y económico de los servicios y suministros contratados.

-Velar por el correcto cumplimiento de las directrices de la empresa y la normativa legal implantada (PRL, LOPD, etc.) y de los estándares y procedimientos del SIGEIN.

Córdoba, 2 de febrero de 2022. Firmado electrónicamente por el Secretario de la Comisión, Fernando López Rodríguez.