

BOP

Córdoba

Año CLXXVIII

Sumario

II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Subdelegación del Gobierno en Córdoba

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1376/2013

p. 5476

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1425/2013

p. 5476

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1430/2013

p. 5476

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1453/2013

p. 5476

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1454/2013

p. 5477

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1460/2013

p. 5477

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1465/2013

p. 5477

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1482/2013

p. 5477

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1484/2013

p. 5478

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1489/2013

p. 5478

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1508/2013

p. 5478

Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número

1527/2013	p. 5478
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1533/2013	p. 5479
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1539/2013	p. 5479
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1554/2013	p. 5479
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1555/2013	p. 5479
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1556/2013	p. 5480
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1564/2013	p. 5480
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1570/2013	p. 5480
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1573/2013	p. 5480
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1574/2013	p. 5481
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1576/2013	p. 5481
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1579/2013	p. 5481
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1580/2013	p. 5481
Notificación iniciación procedimiento sancionador expediente número 1583/2013	p. 5482

III. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Delegación Territorial de Córdoba

Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba	p. 5482
Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba	p. 5508
Convenio Colectivo del Centro para el Hospital Cruz Roja Española en Córdoba	p. 5547

V. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Convocatoria de Subvenciones para becas a mujeres desempleadas de Córdoba y provincia para la obtención del nivel B1 en idioma Inglés, correspondiente al ejercicio 2013	p. 5554
--	---------

Ayuntamiento de La Carlota

Corrección de error en anuncio número 6985	p. 5561
--	---------

Ayuntamiento de Castro del Río

Aprobación definitiva expediente de modificación de créditos núm. 3/2013 del Presupuesto Municipal Ordinario	p. 5561
Información pública Cuenta General ejercicio 2012	p. 5561
Información pública Cuenta General ejercicio 2011	p. 5561

VI. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 3. Córdoba

Notificación Resolución Procedimiento Social Ordinario 1606/2012. Ejecución número 243/13 AF	p. 5561
Notificación Resolución Procedimiento 1667/2012. Ejecución 207/13	p. 5562
Notificación Resolución Procedimiento 1686/12. Ejecución de Título Judicial número 205/13	p. 5562
Notificación Resolución Procedimiento 966/12 AF. Ejecución 47/2013	p. 5562

VII. OTRAS ENTIDADES

Gerencia Municipal de Urbanismo. Córdoba

Notificación propuesta inicio de procedimiento sancionador expediente número 21/13	p. 5563
--	---------

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Córdoba

Convocatoria para promover la participación en la Misión Comercial Directa Multisectorial a Perú y Colombia, del Programa Acciones Complementarias de Iniciación 2007-2013, de pymes de todos los sectores	p. 5563
--	---------

VIII. ANUNCIOS DE PARTICULARES

Notaría de don Gonzalo Aboy García-Palao. Villa del Río (Córdoba)

Acta de ejecución hipotecaria extrajudicial seguida por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria S.A. expte. número 1/13 sobre naves industriales en Polígono Industrial La Vega de Villa del Río (Córdoba)	
--	--

ba)

p. 5563

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas Subdelegación del Gobierno en Córdoba

Núm. 7.240/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Javier Fernández Campos
NIF 30979192D

Domicilio: C/ Veredón de los Frailes, 55
Localidad: 14710 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1376/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Almodóvar del Río.

Artículo infringido: 23.a) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.241/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. José Manuel Ridez Leiva
NIF 45889486R

Domicilio: C/ Patio La Voz del Pueblo, 16 3º 1
Localidad: 14011 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1425/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 23.n) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.242/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Hamza Douioui
NIE Y0427397W

Domicilio: C/ Condesa Carmen Pizarro (Mesoncillo), 12 2 20
Localidad: 14900 Lucena. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1430/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía de Lucena-Cabra.

Artículo infringido: 23.h) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.243/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Andrés Cazalla López
NIF 44353157A

Domicilio: C/ Isla Graciosa, 6 1 1 B
Localidad: 14011 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación

al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1453/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.244/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. José María Ruiz Abril

NIF 30392115F

Domicilio: C/ Torremolinos, 3 4 4

Localidad: 14009 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1454/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.245/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Daniel Martínez Martín

NIF 31010520B

Domicilio: Ctra. de Córdoba, 48

Localidad: 14350 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando

documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1460/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de La Rambla.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.246/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Pedro Manuel Castuera Sánchez

NIF 30510106P

Domicilio: C/ San Antonio de Padua, 3 5 3

Localidad: 14001 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1465/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.247/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Marcos Blas Palacios

NIF 29124590N

Domicilio: C/ Santa Anna, 9 Bj 9D

Localidad: 43719 Bellvei. Provincia: Tarragona

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el

Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1482/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.248/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Manuel Gutiérrez Álvarez

NIF 14638887P

Domicilio: C/ Concepción, 28

Localidad: 14546 Santaella. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1484/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.249/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Francisco de Asís Madrid Luque

NIF 20223788A

Domicilio: C/ Ortega, 8

Localidad: 14550 Montilla. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles,

contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1489/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Montilla.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.250/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. José Salvador del Río Fraga

NIF 32664116E

Domicilio: C/ Bulevar Hernán Ruiz, 7 4º 2

Localidad: 14005 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1508/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Distrito Oeste.

Artículo infringido: 23.a) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.251/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Tiberio Paul Bumbuc Tiberiu

NIE X6611908Y

Domicilio: C/ Canónigo Carlos Sánchez, 16 1º A

Localidad: 14700 Palma del Río. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Sub-

delegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1527/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Palma del Río.

Artículo infringido: 26.i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.252/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Alberto Peña Jiménez

NIF 74722354T

Domicilio: C/ Crucero Oquendo, 1 4 Iz

Localidad: 18600 Motril. Provincia: Granada

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1533/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Distrito Oeste.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.253/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Javier Viciconti de la Merced

NIF 39737388N

Domicilio: C/ Francesc Pérez Dolç, 11 3º B

Localidad: 43850 Cambrils. Provincia: Tarragona

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado,

en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1539/2013.

Organismo denunciante: RENFE - Delegación Sur - Dir. Corp. de Protección Civil y Seguridad.

Artículo infringido: 90.2.e) de la Ley 39/2003, de 17 de noviembre, del Sector Ferroviario (BOE de 18 de noviembre de 2003) modificada por la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías (BOE de 12 de noviembre de 2009).

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.254/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Juan Manuel Perea Montiel

NIF 25350177Z

Domicilio: C/ Luis Braille, 1 1º D

Localidad: 29300 Archidona. Provincia: Málaga

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1554/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.255/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Ervin Gonzalo Salcedo Navas
NIE Y1730257G
Domicilio: C/ Antonio Maura, 65 5º 2
Localidad: 14005 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1555/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía - Brigada Prov. de Seguridad Ciudadana.

Artículo infringido: 26.i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.256/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Antonio Gutiérrez Tirado
NIF 44358760V
Domicilio: C/ Benamejé, 23
Localidad: 14960 Rute. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1556/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Cabra.

Artículo infringido: 26.i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.257/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. David Morales Cárdenas
NIF 50609519C
Domicilio: C/ Pañoleta, 21
Localidad: 14930 Monturque. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1564/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.258/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Ignacio Manuel García Morales
NIF 30998049Y
Domicilio: Avda. de los Custodios, 5 6º 3
Localidad: 14004 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1570/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.259/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviem-

bre, de R.J.A.P. y P.A.C., modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Rafael Cortés Horcas
NIF 52485750A
Domicilio: C/ Francisco de Quevedo, 6 2º B
Localidad: 14500 Puente Genil. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1573/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.260/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de R.J.A.P. y P.A.C., modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Gabriel Viva Ruiz
NIF 45749325W
Domicilio: C/ Patio La Voz del Pueblo, 8 2 2
Localidad: 14011 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1574/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Córdoba - USECIC.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.261/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del

Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Juan Andrés Mur Márquez
NIF 77850697K
Domicilio: C/ Doctor Italo Cortell, 6 2 2 E
Localidad: 41020 Sevilla. Provincia: Sevilla

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1576/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Carcabuey.

Artículo infringido: 25.1 de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.262/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de R.J.A.P. y P.A.C., modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Sergio Paredes Romero
NIF 50605058K
Domicilio: C/ Palenciana, 16
Localidad: 14900 Lucena. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1579/2013.

Organismo denunciante: Comisaría de Policía de Lucena-Cabra.

Artículo infringido: 26.h) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.263/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviem-

bre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Paulius Savickas

NIE Y0693742F

Domicilio: C/ Palma del Río, 14

Localidad: 14100 La Carlota. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1580/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Palma del Río.

Artículo infringido: 26.i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

Núm. 7.264/2013

Para dar cumplimiento al artículo 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado en el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, se cita y emplaza a:

D. Antonio Valenzuela de la Iglesia

NIF 30001288L

Domicilio: C/ Hoguera, 1

Localidad: 14003 Córdoba. Provincia: Córdoba

Para que comparezca, por sí o por representante acreditado, en la Sección de Derechos y Seguridad Ciudadana de esta Subdelegación del Gobierno en Córdoba, en el plazo de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto, para que a la vista de los cargos que se formulan en el Acuerdo de Iniciación del expediente sancionador que más abajo se indica, pueda alegar lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Para el caso de no efectuar alegaciones en el plazo indicado, la iniciación se considerará como Propuesta de Resolución.

Expediente Nº: 1583/2013.

Organismo denunciante: Guardia Civil de Espiel.

Artículo infringido: 26.i) de la Ley Orgánica 1/1992, de 21 de febrero, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

Córdoba, a 20 de agosto de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Junguitu.

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 6.778/2013

Expediente: 14/01/0172/2013

Fecha: 01/08/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000145011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

En Córdoba, siendo las 9'30 horas del día 23 de julio de 2013, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede del SERCLA en Córdoba, sita en Polígono Chinales, Parcela 26 (Centro Prevención de Riesgos Laborales).

Asistentes

POR FEMECO: D. Gregorio Cruz Bermúdez, D^a. Milagrosa Gómez Cabello, D. Francisco Molina Castro, D. Alfredo Arroyo Gálvez, D. José Manuel Rguez.-Carretero Márquez y D. Juan Pablo Gisbert Barbudo.

Asesores: D. Antonio Arroyo Díaz y D^a. M^a José Zapatero Pérez-Esparza.

POR CCOO: D. Rafael Morales Lara.

Asesor: D. José Manuel Moreno Terrejón.

POR UGT: D. Antonio García Aperador, D. Raúl Baena Perea, D. Antonio Jesús León Cazalla y D. Jaime E. Sarmiento Díaz.

Asesor: D. Antonio R. Lopera Ordóñez.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector.

En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2012 a 2015, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

Segundo: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba

Tercero: Facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las once horas y treinta minutos del día arriba indicado.

CONVENIO PROVINCIAL DEL METAL 2012-2015

Capítulo 1.º - Normas generales

Artículo 1. Ámbito

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

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

b) Las empresas del Sector que en el futuro y dentro del período de vigencia de este Convenio, concierten Convenio Colectivo con sus trabajadores/as.

2. Ámbito funcional. Por lo tanto el Convenio afectará a todos los trabajadores/as de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2.º «ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

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

Artículo 2. Vigencia y apertura de nuevo proceso de negociación a la finalización de la misma

a) El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

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

El convenio colectivo se prorrogará de año en año si no media denuncia expresa de las partes.

La firma del presente Convenio Colectivo supone la liquidación del Convenio Colectivo 2008-2011, quedando las tablas provisionales firmadas para el año 2011, como tablas definitivas del ejercicio 2011 y del ejercicio 2012; lo que supone la renuncia por todas las partes al procedimiento judicial, en relación a dichas Tablas Salariales del año 2011.

Los conceptos económicos contemplados en el texto del convenio serán de aplicación a partir del 1 de enero de 2013.

b) Una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, el día 31 de diciembre de 2015, se acuerda que transcurrido un plazo de nueve meses, sin que se haya alcanzado acuerdo sobre un nuevo convenio colectivo, todas las partes se comprometen a acudir a una mediación obligatoria en el SERCLA.

Artículo 3. Cláusula de Garantía Personal

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

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las que existieran con anterioridad, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, se consideran excluidos de la absorción y compensación global los siguientes conceptos:

a) La compensación en metálico del economato laboral.

b) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas.

c) Lo establecido en el presente Convenio sobre la cuantía en días de las Pagas Extraordinarias.

d) Igualmente se considerará como complemento personal no absorbible el Plus de Canasto en su cuantía actual de 3,35 euros diarios, para aquellos trabajadores/as que lo hayan percibido durante la vigencia del anterior Convenio.

e) Compensaciones económicas o pluses establecidos con anterioridad, referidos al puesto de trabajo.

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

Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto por este Convenio, regirá la normativa laboral general y la específica de la actividad. Asimismo, se irá adaptando su articulado teniendo en cuenta lo marcado en el Acuerdo estatal del sector del metal suscrito a fecha 14 de Diciembre de 2012, y en todas sus futuras ampliaciones o modificaciones.

Artículo 6. Validez

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

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

Capítulo 2.º - Régimen de trabajo

Artículo 7. Jornada de trabajo

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

2. La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año. El ajuste del exceso de jornada de cada año, contendrá como mínimo un día en la Feria de cada localidad y un día

de asuntos propios. En su caso los días restantes se acordarán por la citada Comisión.

El citado ajuste se realizará en el mes de enero de cada año de vigencia, mandándose a publicar al Boletín Oficial de la Provincia.

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

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

En el caso de que se produzca un desplazamiento desde el centro de trabajo habitual a otro lugar de trabajo y viceversa, para realizar su actividad, este desplazamiento se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

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

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

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

7. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, sirviendo como base el ajuste hecho por la Comisión Paritaria, previa consulta con los representantes de los trabajadores, o con estos en su defecto, con anterioridad a la fijación del calendario;

debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

8. Para adecuarse a las exigencias del mercado, las empresas dispondrán de una bolsa horaria de 80 horas al año por trabajador para el año 2013, 90 horas al año para el 2014 y 100 horas al año para el 2015 incluidas en el cómputo de la jornada anual (1.758 horas anuales) para distribuir las a lo largo del año, pudiendo superar las 9 horas diarias sin sobrepasar las 10 horas. Se respetará, en todo caso, los mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Las horas utilizadas de la bolsa horaria deberán ser compensadas por descanso en el plazo máximo de dos meses a contar desde su realización. En el caso de que las horas que se hayan trabajado de la bolsa horaria no pudiesen ser compensadas debido a la extinción de la relación laboral, deberán ser abonadas como horas extraordinarias.

A los trabajadores/as que tengan que realizar su jornada utilizando la bolsa horaria, se les comunicará por escrito con 72 horas de antelación. Dichas horas no podrán realizarse en sábados, domingos o festivos. Asimismo, en caso de utilizar dicha bolsa horaria no recaerá en los mismos trabajadores, siempre que la plantilla de la empresa lo permita.

Artículo 8. Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 9. Vacaciones

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

ción lo reseñado en el Párr. 3.º del apartado 2.º del artículo 7.º del presente Convenio.

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

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

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por el trabajador/a por todos los conceptos incluido el complemento de vacaciones de 136,19 euros, en los tres últimos meses trabajados inmediatamente anteriores a las vacaciones.

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

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

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

Artículo 10. 5 de enero

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

Artículo 11. Licencias retribuidas

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

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días naturales por nacimiento de un hijo. Caso de que alguno de los días sea festivo se compensará con un día laborable más.
- c) 3 días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, cónyuge, hijos, hijos políticos, nietos y hermanos.
- d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos.
- e) 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.
- f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.

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

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo presentar la trabajadora al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica.

j) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social o de la Sanidad Privada, 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.

k) 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.

l) 1 día de asuntos propios previa petición con 48 horas de antelación, sin necesidad de justificar el mismo.

Cuando el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso podrá ampliarse a dos días naturales más.

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

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

Artículo 12. Licencias no retribuidas

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

Capítulo 3.º - Régimen económico

Artículo 13. Conceptos retributivos

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

1. Retribuciones directas: Salario base y complemento de antigüedad.
2. Complementarias:
 - a) Por cantidad y calidad de trabajo, en su caso.
 - b) Complementos de puestos de trabajo, tales como: Toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad y servicios permanentes.
3. De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.
4. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
5. Complementos personales si procediesen.
6. Plus de Festivos singulares.

Artículo 14. Salario Convenio

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

Artículo 15. Complemento de Antigüedad

El complemento personal de antigüedad queda fijado en un máximo de tres cuatrienios, cuyo valor se establece para las distintas categorías profesionales en la tabla de retribuciones anexa.

El devengo de este complemento se producirá por tanto a partir de la fecha en que se cumplan los 4 años del ingreso en la empresa, conforme se vayan completando hasta un máximo de tres cuatrienios. No obstante, los trabajadores que a 31 de diciembre de 2012 tuvieran consolidados tres o más cuatrienios, podrán completar el cuatrienio en curso.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

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

- Gratificación de Julio: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio, más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 136,19 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Vacaciones. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de julio.

- Gratificación de Navidad: 30 días para todas las categorías a razón de Salario Base Convenio más antigüedad que corresponda, más una cantidad de 136,19 euros, igual para todas las categorías profesionales, en concepto de Complemento de Navidad. Esta paga se hará efectiva antes del día 20 de diciembre.

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

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

Artículo 17. Complementos de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad

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

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

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

Artículo 18. Incapacidad Temporal por accidentes y enfermedad común

Con las contingencias de IT derivadas de accidente laboral y o hospitalización, las empresas pagarán desde el primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, más una ayuda al accidente consistente en 4,47 euros diarios.

Para la IT por enfermedad común (incluida expresamente la situación de riesgo durante el embarazo):

a) Las empresas pagarán si se trata de la primera baja en el año natural a partir del primer día el 100% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, más una ayuda a la enfermedad o maternidad consistente en 4,47 euros diarios, siempre que medie parte de baja.

b) A partir de la segunda baja en el año natural, las empresas desde el primer día hasta el decimosegundo abonarán el 60% de las retribuciones reales, las recogidas en el artículo 13, menos el Plus de Transporte, siempre que medie parte de baja y a partir del decimotercero el 100% menos el Plus de Transporte, más una ayuda a la enfermedad o maternidad consistente en 4,47 euros diarios. En ningún caso las empresas reclamaron a los trabajado-

res cantidades abonadas hasta la publicación del presente convenio colectivo, conforme al sistema anterior.

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 19. Plus de Transporte

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia que haya de recorrer para acudir al trabajo, todo trabajador/a integrado en el presente Convenio, con independencia de su categoría profesional, incluyendo a los trabajadores con jornada continuada y a los contratados a tiempo parcial, sea cual sea el número de horas, percibirá con carácter extrasalarial la cantidad de 134,95 euros mensuales, que se percibirán por los días realmente trabajados.

Artículo 20. Plus de Servicios Permanentes

Aquellas empresas que presten servicios de forma continuada durante toda la semana, quedando excluidas de la obligación de conceder el descanso en domingo, abonarán a sus trabajadores/as afectados un Plus de 125,83 euros. Dicho Plus se pagará por mensualidades en catorce pagas iguales para todas las categorías.

Artículo 21. Plus de Nocturnidad

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

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

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

Artículo 22. Plus de Festivos singulares

Se establece un plus de festivos singulares por importe de 23,41 euros diarios para aquellos trabajadores que por necesidades de la producción u organización, deban trabajar en los considerados por este convenio «festivos singulares», dentro de la jornada habitual de trabajo, excepto aquellos trabajadores que hayan sido contratados para tal fin.

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

Tienen la consideración de «festivos singulares» los días: 1 de enero, 6 de enero, Jueves y Viernes Santo, 24 de diciembre, 25 de diciembre y 31 de diciembre.

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

Artículo 23. Viajes y dietas

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

Estas compensaciones quedan reguladas de la siguiente forma:

- Dieta entera: Se abonarán 29,12 euros a los trabajadores/as que tengan que realizar las comidas principales (desayuno, almuerzo y cena) fuera de su domicilio.

- Media dieta: Se abonarán 16,51 euros a los trabajadores/as que sólo tengan que realizar fuera de su domicilio la comida del mediodía.

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

- Kilometraje: Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la empresa, utilice su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,32 euros por kilómetro recorrido, debiendo aumentar en 0,0081 euros más por cada ocupante, excluido el conductor.

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

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

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

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

Artículo 24. Desgaste de herramientas

Los productores/as integrados/as en el presente Convenio, que empleen en su cometido profesional herramientas de su propiedad, con autorización de las empresas, percibirán una indemnización de 17,48 euros mensuales.

Artículo 25. Quebranto de moneda

Los cajeros/as percibirán como quebranto de moneda el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfagan o perciban, por todos los conceptos, fijándose un tope máximo de 43,76 euros mensuales. Los ordenanzas o trabajadores/as a los que se encomienden funciones de cobros y pagos por orden de la empresa y fuera del local de la misma y sus dependencias, percibirán una bonificación equivalente al 10 por 100 de su salario base.

Artículo 26. Incrementos salariales

Los incrementos salariales previstos se aplicarán a partir del 1 de enero de los ejercicios 2013, 2014 y 2015.

Para el año 2013 se establece un incremento salarial del 1,3% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2012, en todos los conceptos retributivos del Convenio incluidos los compensatorios. Los atrasos producidos por este incremento serán retroactivos desde el 1 de Enero del 2013 y se abonarán antes de cumplirse los 45 días de su publicación en el BOP, se utilizará este mismo criterio para todos los años de vigencia del convenio.

Para el año 2014 el incremento será del 0,8%. A éste se le sumará:

- Un 0,6% adicional siempre que el IPC real del año 2013 supere el 1,5%.

- Si el IPC real de 2013 oscilara entre el 0,5% y el 1,5% se le añadiría un 0,3% adicional.

- En el supuesto de que el IPC real del ejercicio 2013 se situara por debajo de 0,5%, se le sumará un 0,2% adicional.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios, y tendrá como base las tablas definitivas del año 2013.

Para el año 2015 el incremento será del 0,8%. A éste se le sumará:

- Un 0,6% adicional siempre que el IPC real del año 2014 supere el 1%.

- Si el IPC real de 2014 oscilara entre el 0,5% y el 1% se le añadiría un 0,4% adicional.

- En el supuesto de que el IPC real del ejercicio 2014 se situa-

ra por debajo de 0,5%, se le sumará un 0,2% adicional.

El incremento será en todos los conceptos retributivos del convenio incluidos los compensatorios. Y tendrá como base las tablas definitivas del año 2014.

No obstante, este incremento se podrá ver revisado en caso de que haya un cambio en la situación económica, como permite el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Los trabajadores/as que hayan finalizado su relación laboral con la empresa antes de la actualización salarial de cada año tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes tras su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 27. Justificantes de salarios

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

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

Artículo 28. Finiquito

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

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

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

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

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

Quedando así indemnizado/a y liquidado/a, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar (sin perjuicio de lo establecido en los últimos párrafos de los artículos 24 y 25 de este Convenio).

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

Recibí:

Fdo.:

Documento Nacional de Identidad número.....

Artículo 29. Seguro de Invalidez o Muerte

Las empresas concertarán directamente o mediante sus Asociaciones Empresariales la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores/as. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías:

- Muerte derivada de accidente laboral: 19.210,02 euros.

- Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral:

19.210,02 euros.

- Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 15.368,03 euros.

- Muerte natural: 7.684,00 euros.

Las empresas darán copia a cada trabajador del certificado de adhesión a la póliza colectiva de seguro. Estas cantidades serán las vigentes hasta 31 de diciembre de 2013. Desde el 1 de enero de 2014, el incremento a aplicar sobre las cantidades reseñadas en el presente artículo, será la subida salarial pactada para el año 2.014; para el año 2.015 el incremento a aplicar será la subida salarial pactada para el año 2.015.

Capítulo 4.º - Organización y racionalización del trabajo

Artículo 30. Organización del trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el caso de que no haya acuerdo en la cuantificación de los tiempos, se crea una Comisión de productividad e incentivos, constituida por representación empresarial a través de la Federación de Empresarios del Metal de Córdoba (FEMECO) y de los

trabajadores/as a través de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. con un número de miembros no inferior a dos por cada parte y bajo la presidencia de la persona que de común acuerdo designen, asistida por personal técnico en cada materia.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 31. Seguridad y Salud Laboral

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

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

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

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla

del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

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

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 32. Ropa de trabajo

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

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

Artículo 33. Ascensos

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

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

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

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

Artículo 34. Conservación del equipo mecánico

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

Artículo 35. Absentismo laboral

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

Artículo 36. Traslado de Centro de Trabajo.

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

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

Artículo 37. Pluriempleo e intrusismo y competencia desleal

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

A tal fin, la Comisión Paritaria acordará las medidas necesarias

y tendrá poder para denunciar a todos los efectos, sin perjuicio de las actividades que al mismo fin puedan ejercer las Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Empresarios y Trabajadores por sí mismos.

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

Artículo 38. Acción positiva y derechos de las mujeres

La mujer trabajadora tendrá derecho, entre otros, a:

1. Igualdad de trato, igualdad salarial por trabajo de igual valor y no discriminación en razón de sexo.

2. Elaboración de planes de acción positiva en las empresas de manera que se incremente la presencia de las mujeres en las categorías que, en la actualidad, estén subrepresentadas.

Artículo 39. Reducción de jornada por lactancia

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

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

Artículo 40. Permisos en casos de partos prematuros y hospitalización del neonato

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

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

Artículo 41. Reducción de jornada por guarda legal

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

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

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

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

Artículo 42. Cláusula de Adscripción de Personal

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

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

Artículo 43. Subrogación

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 44. Estabilidad en el empleo

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

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

deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Para la obtención del número de trabajadores/as eventuales en el seno de cada empresa, una vez efectuadas las exclusiones figuradas en la letra a) y así poder determinar si se alcanzan los porcentajes mínimos de empleo fijo, se sumarán las horas de trabajo que correspondan a los trabajadores/as eventuales y, divididas por la jornada anual, se traducirán en contratos anuales. Si el resultado de dicha operación aritmética diera o diese una fracción igual o superior a 0,5 se elevará a la unidad.

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

Artículo 45. Contratos

Todos los contratos de trabajo se presumen concertados por tiempo indefinido. No obstante, podrán concertarse contratos de duración determinada en los supuestos que marca la Ley.

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

Contrato eventual por circunstancias de la producción [artículo 15.1 b) del ET y Real Decreto 2720/1998 artículo 3.º 2].

La duración máxima de los contratos eventuales será de doce meses en un período de dieciocho meses.

Una vez extinguido el contrato, se abonará a los trabajadores/as una compensación económica de un día de salario por mes de trabajo.

Contrato para la formación.

La retribución del trabajador/a contratado para la formación será, con una enseñanza teórica del 25% el primer año y el 15% el segundo y tercer año, la siguiente:

Sal. Convenio	P. Transporte	Compl. Pagas Extr. y Vacaciones
1.er año: 653,68 euros	134,95 euros	136,19 euros
2.º año: 732,56 euros	134,95 euros	136,19 euros
3er año: 732,56 euros	134,95 euros	136,19 euros

A estas cantidades se les añadirán los pluses establecidos en el Convenio del Metal que le sean de aplicación sin reducción alguna. En el resto se estará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Contrato en prácticas.

La retribución del trabajador/a contratado/a en prácticas será del 70% y del 85% durante el primero y el segundo año de vigencia del contrato respectivamente, del salario fijado en el Convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, más los pluses establecidos en este Convenio que le sean de aplicación sin reducción alguna (plus de transporte y complemento de pagas extras y vacaciones, etc.). En el resto se estará conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Fomento de la contratación indefinida.

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

Artículo 46. Retirada del carnet de conducir.

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

Capítulo 5.º - Seguridad Social

Artículo 47. Garantía de afiliación a la Seguridad Social

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

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

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

Artículo 48. Vigilancia de la salud

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

anual.

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

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

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

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

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

- Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los trabajadores que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

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

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

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

Artículo 49. Centros de Primeros Auxilios

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

Artículo 50. Jubilación parcial y medidas de fomento de empleo

Queda incorporado al texto del convenio colectivo el Acuerdo de regulación de Plan de acceso a la Jubilación Parcial suscrito el 5 de marzo de 2013 por las partes legitimadas para la negociación del convenio colectivo provincial, y que se adjuntan como anexo al presente.

Artículo 51. Indemnización por cese voluntario

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

- A falta de 5 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 10 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 4 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 8 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 3 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 7 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 2 años para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades de salario bruto.
- A falta de 1 año para que el trabajador cumpla, en cada caso, la edad ordinaria de jubilación: 3 mensualidades de salario bruto.

Artículo 52. Excedencias

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

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

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

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

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

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

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

zo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

Capítulo 6.º - De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores/as de las empresas

Artículo 53. Secciones Sindicales de la Empresa

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

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

Artículo 54. Horas retribuidas para Delegados Sindicales

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

N.º trabajadores	Porcentaje	Horas retribuidas
De 101 a 250	20%	25 horas
De 251 a 500	15%	35 horas
De 500 en adelante	10%	36 horas

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

Artículo 55. Licencias no retribuidas para Secciones Sindicales

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

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

Artículo 56. Garantías de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a por razón de su afiliación sindical.

b) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados/as a una Sección Sindical de empresa que reúnan los requisitos mínimos

de afiliación establecidos en el artículo 49. Estas Asambleas se harán fuera de las horas de trabajo y podrá asistir un responsable de la Central Sindical, previa notificación a la empresa.

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

Artículo 57. Funciones y garantías de los Delegados/as Sindicales

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 58. Excedencias para cargos sindicales

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

Artículo 59. Horas retribuidas para miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal

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

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

De 6 a 100 trabajadores/as 21 horas mensuales.

De 101 a 250 trabajadores/as 25 horas mensuales.

De 251 a 500 trabajadores/as 35 horas mensuales.

De 501 a 750 trabajadores/as 36 horas mensuales.

De 751 trabajadores/as en adelante 40 horas mensuales.

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

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

Artículo 60. Garantías de los cargos sindicales

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

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

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas que las citadas, deberá tramitarse ex-

pediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal, así como el Delegado/a Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiera.

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

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

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

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

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

Artículo 61. Derechos de los cargos sindicales

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

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

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

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

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

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

c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las moda-

lidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b. Las reducciones de jornada.

c. El traslado total o parcial de las instalaciones.

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

e. Los planes de formación profesional en la empresa.

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

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comi-

té de empresa o delegados de personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

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

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

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

a. Ejercer una labor:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

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

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

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

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

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

Artículo 62. Descuento de la cuota sindical

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

Artículo 63. Comisión Paritaria

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

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

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

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

2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

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

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

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

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

9. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que

se deriven de su aplicación.

10. Cuantas funciones y actividades tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

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

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

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

Forman parte de esta Comisión:

Por UGT.

Titulares: D. Jaime E. Sarmiento Díaz, D. Antonio Jesús León Cazalla y D. Raúl Baena Perea. Suplentes a designar.

Por CC.OO.

Titulares: D. Juan Carlos Fernández Sánchez, D. Manuel Villén Mudara y D. Rafael Morales Lara. Suplentes a designar.

Por FEMECO.

Titulares: D.^a Inmaculada Gordillo Rojas, D. Alfredo Arroyo Gálvez, D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez. Suplentes: Se designarán en cada reunión.

A efectos de citación se establecen como domicilios, respectivamente, para CC.OO.: Avenida Gran Capitán, número 12; para UGT: Avda. Agrupación Córdoba, s/n; para FEMECO: José Gálvez y Aranda, Parc. 31- B (Polígono Industrial Las Quemadas) Todos los domicilios son de Córdoba.

Artículo 64. Formación

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

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

Participación y representación

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

En este sentido se garantiza la consulta y participación de los representantes legales de los trabajadores en el diseño y ejecución de los planes anuales de formación.

Comisión de Formación.

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

Dicha Comisión tendrá como misión:

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

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

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

Por UGT formará parte de esta Comisión, D. Antonio García Aperador.

Suplente: A designar.

Por CC.OO. formará parte de la Comisión, D. Rafael Morales Lara.

Suplente: A designar.

Por FEMECO: Formará parte: D.^a Inmaculada Gordillo Rojas, D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez y D. Alfredo Arroyo Gálvez.

Suplentes: A designar.

Artículo 65. Comisión Técnica

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan crear una Comisión de carácter Técnico que podrá abordar el análisis y estudio de aquellas cuestiones y materias que afecten al colectivo integrado en el sector, o en alguno de sus subsectores, y se estimen necesarias.

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

Artículo 66 Composición de la Comisión Técnica

Por UGT: D. Jaime E. Sarmiento Díaz y D. Antonio Jesús León Cazalla. Suplentes a designar en cada momento.

Por CC.OO.: D. Juan Carlos Fernández Sánchez, y D. Manuel Villén Mudara. Suplentes a designar en cada momento.

Por FEMECO: D.^a Inmaculada Gordillo Rojas, D. Alfredo Arroyo Gálvez y D. José Manuel Rodríguez Carretero Márquez. Suplentes a designar en cada momento.

Esta Comisión adquiere el compromiso de reunirse, al menos, una vez al mes.

Disposiciones Adicionales

Primera. Inaplicación de Condiciones de Trabajo.

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

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

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

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Tercera.

Las partes firmantes acuerdan remitir de forma expresa la regu-

lación de las situaciones que supongan falta laboral, entendidas como las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, a lo establecido en el Capítulo IV «Código de Conducta Laboral» del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal, que se adjunta como Anexo II al presente convenio (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo (Resolución de 22 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de los acuerdos de modificación del Acuerdo estatal del sector del metal, publicada en el Boletín Oficial del Estado de 10 de mayo de 2013).

Asimismo las partes firmantes acuerdan, reflejar la vigencia y aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infraccio-

nes y Sanciones en el Orden Social, por el que se regulan las Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de las que pueden ser responsables las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes (empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados), que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

Cuarta.

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

TABLAS SALARIALES 2013

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2012+ 1,3%

Conceptos Categorías	Salario Convenio Mensual 14 pagas (Euros)	Plus de Trans. 11 pagas (Euros)	Comp. Pagas Extras Vacaciones 3 pagas (Euros)	Antig. Para 2013 1 Cuatrienio 14 pagas (Euros)	Trabajo Incentivo Rend. Normal Art. 31 12 pagas (Euros)	Horas Extraordinarias	
						Días Laborales (Euros)	Domingos o Festivos (Euros)
GRUPO I							
Ingeniero	1.502,55 €	134,95 €	136,19 €	61,92 €	342,21 €	18,56 €	22,49 €
Analista Informático	1.451,56 €	134,95 €	136,19 €	60,08 €	332,03 €	17,94 €	21,77 €
GRUPO II							
Ingeniero Técnico (Perito)	1.451,56 €	134,95 €	136,19 €	60,08 €	332,03 €	17,94 €	21,77 €
ATS (Practicante)	1.154,04 €	134,95 €	136,19 €	46,52 €	257,29 €	13,96 €	17,00 €
GRUPO III							
Proyectista	1.263,61 €	134,95 €	136,19 €	51,37 €	284,09 €	15,45 €	18,78 €
Programador Informático	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Jefe Servicio	1.428,92 €	134,95 €	136,19 €	56,42 €	312,47 €	17,65 €	20,49 €
Jefe Oficina 1.ª	1.301,90 €	134,95 €	136,19 €	53,04 €	293,31 €	15,86 €	19,32 €
Jefe Oficina 2.ª	1.248,68 €	134,95 €	136,19 €	50,72 €	280,32 €	15,22 €	18,50 €
Jefe laboratorio	1.334,37 €	134,95 €	136,19 €	54,52 €	301,18 €	16,35 €	19,85 €
Jefe Almacén	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Jefe Taller	1.296,68 €	134,95 €	136,19 €	52,79 €	291,89 €	15,83 €	19,26 €
Maestro Taller 1.ª	1.190,15 €	134,95 €	136,19 €	48,16 €	266,04 €	14,46 €	17,54 €
Maestro Taller 2.ª	1.172,36 €	134,95 €	136,19 €	47,35 €	261,73 €	14,25 €	17,32 €
Maestro Industr. Mantenim.	1.190,15 €	134,95 €	136,19 €	48,16 €	266,04 €	14,46 €	17,54 €
Planificador	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
GRUPO IV							
Delineante 1.ª	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Recepcionista	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Probador	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Encargado	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
Encargado de taller	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
Encargado de establecimiento	1.114,98 €	134,95 €	136,19 €	45,07 €	249,04 €	13,56 €	16,46 €
GRUPO V							
Delineante 2.ª	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,69 €	16,59 €
Oficial Administrativo 1.ª	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Oficial Administrativo 2.ª	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,67 €	16,59 €
Viajante	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Vendedor de establecimiento	1.176,49 €	134,95 €	136,19 €	47,53 €	262,70 €	14,28 €	17,36 €
Operador Informático	1.127,40 €	134,95 €	136,19 €	45,36 €	250,78 €	13,67 €	16,59 €
Chofer de camión	1.112,34 €	134,95 €	136,19 €	44,67 €	247,09 €	13,41 €	16,37 €
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.123,07 €	134,95 €	136,19 €	46,42 €	256,81 €	13,97 €	17,02 €
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.095,12 €	134,95 €	136,19 €	43,89 €	242,57 €	13,22 €	16,06 €
Oficial 1.ª	1.104,40 €	134,95 €	136,19 €	44,32 €	245,17 €	13,34 €	16,22 €

Oficial 2.ª	1.082,14 €	134,95 €	136,19 €	43,36 €	239,71 €	13,05 €	15,83 €
Capataz	1.082,25 €	134,95 €	136,19 €	43,35 €	239,71 €	13,05 €	15,83 €
GRUPO VI							
Almacenero	1.065,72 €	134,95 €	136,19 €	42,64 €	235,74 €	12,85 €	15,58 €
Basculero	1.046,95 €	134,95 €	136,19 €	41,80 €	231,14 €	12,59 €	15,27 €
Auxiliar Administrativo	1.067,92 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Dependiente	1.074,06 €	134,95 €	136,19 €	42,99 €	239,69 €	12,77 €	15,76 €
Listero	1.074,06 €	134,95 €	136,19 €	42,99 €	239,69 €	12,77 €	15,76 €
Ayudante Dependiente	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Perforista informático	1.067,92 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Calcador	1.067,95 €	134,95 €	136,19 €	42,73 €	236,22 €	12,88 €	15,60 €
Reproductor de Planos	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Chofer de Turismo	1.091,83 €	134,95 €	136,19 €	43,78 €	242,09 €	13,20 €	16,06 €
Especialista	1.051,46 €	134,95 €	136,19 €	42,03 €	232,21 €	12,68 €	15,43 €
Oficial 3.ª	1.058,37 €	134,95 €	136,19 €	42,28 €	233,96 €	12,77 €	15,47 €
Oficial 3.ª Mantenimiento	1.067,00 €	134,95 €	136,19 €	42,64 €	235,87 €	12,90 €	15,60 €
GRUPO VII							
Portero	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Ordenanza	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Guarda/Vigilante	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Telefonista	1.038,69 €	134,95 €	136,19 €	41,49 €	229,11 €	12,47 €	15,20 €
Peón	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
Mozo Almacén	1.050,99 €	134,95 €	136,19 €	41,90 €	232,16 €	12,68 €	15,43 €
Limpiador/a	1.031,12 €	134,95 €	136,19 €	41,12 €	227,31 €	12,42 €	15,09 €
GRUPO VIII							
Contrato formación 1.er año	653,68 €	134,95 €	136,19 €				
Contrato Formación 2.º año	732,56 €	134,95 €	136,19 €				
Plus de Canasto:			3,35 €				
Vacaciones:			136,19 €				
Gratificaciones extraordinarias:			136,19 €				
Ayuda enfermedad:			4,47 €				
Conceptos compensatorios:			134,95 €				
Plus servicios permanentes:			125,83 €				
Desgaste herramienta:			17,48 €				
Plus de festivos singulares:			23,41 €				
Quebranto de moneda:			43,76 €				
Dieta entera:			29,12 €				
Media dieta:			16,51 €				
Kilometraje:			0,32 €				
2.º ocupante:			0,0081 €				
Artículo 30. Seguro de Invalidez o Muerte.			0,00 €				
Muerte derivada de accidente			19.210,02 €				
Invalidez permanente absoluta			19.210,02 €				
Invalidez permanente total:			15.368,03 €				
Muerte natural:			7.684,00 €				

ANEXO I

Clasificación Profesional y Encuadramiento de Grupos Profesionales del Metal de Córdoba

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

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

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

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

sexo o cualquier otra índole.

Sistema de clasificación.

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

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

Comisión paritaria de clasificación profesional.

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

DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES EN LOS GRUPOS PROFESIONALES

Criterios generales

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

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

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

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

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

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

TÉCNICOS

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

EMPLEADOS

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

OPERARIOS

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

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

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

A. Conocimientos.

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

B. Iniciativa.

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

C. Autonomía.

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

D. Responsabilidad.

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

E. Mando

Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta:

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

F. Complejidad

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios Generales.

Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta com-

plejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Analista Informático (titulación superior).
- Ingeniero.

Tareas

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

1. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.

5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios Generales.

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

Formación:

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

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

Tareas

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

1. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiométricos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios Generales.

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

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Técnicos:

- Proyectista
- Programador informático

Empleados:

- Jefe Servicio
- Jefe de Oficina Primera
- Jefe de Oficina Segunda
- Jefe Laboratorio
- Planificador

Operarios:

- Jefe de Almacén
- Jefe de Taller
- Maestro Taller 1.ª

- Maestro Taller 2.^a
- Maestro Industrial de Mantenimiento.

Tareas:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios Generales.

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el

puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

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

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Delineante de Primera.
- Recepcionista.

Operarios:

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

Tareas:

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

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

pal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

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

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

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales.

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

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

Operarios:

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

Tareas:

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

1. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3. Tareas de electrónica, siderurgia, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, co-

municación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

14. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

15. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales.

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

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Empleados:

- Almacenero
- Basculero
- Auxiliar Administrativo
- Dependiente
- Listero
- Ayudante Dependiente
- Perforista informático
- Calcador

- Reproductor de Planos
- Operarios:
- Chofer de Turismo
- Especialista
- Oficial 3.^a
- Oficial 3.^a Mantenimiento
- Tareas:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales.

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

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

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

- Empleados:
- Portero
- Ordenanza
- Guarda Vigilante.
- Telefonista.
- Operarios:
- Peón
- Mozo Almacén
- Limpiador/a
- Tareas:

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

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

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios Generales.

Estarán incluidos en este grupo profesional los trabajadores y trabajadoras que estén acogidos a algunos de los contratos formativos vigentes en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Para la formalización de un contrato para la formación el trabajador/a ha de carecer de la titulación requerida para formalizar un contrato para ese puesto u oficio, teniendo en cuenta la normativa vigente y el convenio colectivo.

Comprenderá las categorías encuadradas en el baremo n.º 11 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

- Empleados:
- Contrato Formación 1.º año
- Contrato Formación 2.º año
- Operarios:
- Contrato Formación 1.º año
- Contrato Formación 2.º año
- Tareas:

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

1. Tareas manuales.
2. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
3. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
4. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
5. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos.

6. Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.

7. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los

conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

Grupos	Técnicos	División Funcional Empleados	Operarios
I	Ingeniero Analista Informático		
II	Ingeniero Técnico (Perito) A.T.S. (Practicantes)		
III	Proyectista Programador Informático	Jefe Servicio Jefe Oficina 1.º Jefe Oficina 2.ª Jefe Laboratorio Planificador	Jefe Almacén Jefe Taller Maestro Taller 1.ª Maestro Taller 2.ª
IV		Delineante 1.º Recepcionista	Probador Encargado Encargado de Taller Encargado de Establecimiento
V		Delineante 2.ª Oficial Administrativo 1.º Oficial Administrativo 2.ª Viajante Vendedor Establecimiento Operador Informático	Chofer de Camión Oficial 1.ª Mantenimiento Oficial 2.ª Mantenimiento Oficial 1.ª Oficial 2.ª Capataz
VI		Almacenero Basculero Auxiliar Administrativo Dependiente Listero Ayudante de Dependiente Perforista Informático Calcador Reproductor de Planos	Chófer de Turismo Especialista Oficial 3.ª Oficial 3.ª Mantenimiento
VII		Portero Ordenanza Guarda Vigilante Telefonista	Peón Mozo Almacén Limpiador/a
VIII		Contrato Formación 1.º Año Contrato Formación 2.º Año	Contrato Formación 1.º Año Contrato Formación 2.º Año

ANEXO II
CAPÍTULO IV
«CAPÍTULO IV

Régimen disciplinario

Artículo 13. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días naturales después de la firmeza de la sanción.

En caso de no impugnación, el plazo será de 90 días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 18 BIS. del presente acuerdo.

Artículo 14. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

m. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

Artículo 15. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieren incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos

en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aún siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 16. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

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

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

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

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

empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 17. Sanciones

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

a. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 18. Prescripción

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

Artículo 18 bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

En Córdoba, siendo las diez horas y treinta minutos del día cinco de marzo de 2013, se reunieron los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede de la Asociación de Empresarios Metalúrgicos de Córdoba (ASEMECO), sita en José Gálvez y Aranda, Parc. 31- B (Polígono Industrial Las Quemadas).

Abierta la sesión, las partes intervinientes en la negociación colectiva se reconocieron mutuamente capacidad jurídica suficiente

para el otorgamiento del presente Acuerdo de Plan de Regulación del Acceso a la Jubilación Parcial.

Ambas partes, empresarial y sindical, son plenamente conscientes de la inquietud existente en el sector por el mantenimiento del empleo estable así como el deseo de los trabajadores encuadrados en la actividad Siderometalúrgica, de poder acceder a la situación de jubilación parcial con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria.

Asimismo y dado que nuestro ordenamiento jurídico regula un sistema de jubilación gradual y flexible, denominado Jubilación Parcial, la cual permite que el Trabajador pueda compatibilizar su prestación laboral efectiva de servicios, reduciendo en un porcentaje determinado su jornada de trabajo y el salario que percibe, con una situación de jubilación parcial en principio, que se convertirá en ordinaria en el momento en el que cumpla la edad establecida y se produzca su cese definitivo en la empresa; ambas partes consideran que la fórmula de la Jubilación Parcial, es un mecanismo adecuado tanto para satisfacer las legítimas expectativas de los trabajadores que cumplan una determinada edad y desean acceder a la situación de jubilación parcial, como las de los trabajadores con los que se pudiese celebrar un contrato de relevo para complementar, como mínimo, la jornada dejada de trabajar por el trabajador que acceda a la jubilación parcial, por lo que han decidido negociar y consensuar un mecanismo interno para regular de forma ordenada la posibilidad de acceder a tal situación, así como las condiciones generales que serán de aplicación durante la misma.

Por lo expuesto y dado que para posibilitar el acceso a la Jubilación Parcial de cualquier trabajador es necesario que concurren unas determinadas condiciones objetivas para ello, sin las cuales y de forma unilateral no se podrá acceder a la misma, las partes intervinientes, reconociéndose recíprocamente capacidad legal suficiente para ello, han negociado las condiciones para la implantación de un Plan de Jubilación Parcial en el Sector del Metal de Córdoba.

Por lo expuesto, las partes han llegado a los siguientes

ACUERDOS

Primero: Este acuerdo de Plan de Acceso a la Jubilación Parcial queda incorporado al texto del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la provincia de Córdoba.

Segundo: Ámbito de vigencia temporal

El presente Plan de Jubilación Parcial en el sector del Metal de Córdoba, entrará en vigor a la fecha de su firma y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2018.

Tercero: Ámbito de aplicación

El presente Plan de Jubilación Parcial afectará a la totalidad de las empresas encuadradas en la actividad Siderometalúrgica de la provincia de Córdoba y a todos los trabajadores nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1958 de las citadas empresas, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2º "ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

Este Plan de jubilación parcial será de aplicación al personal con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y que reúnan los requisitos vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social para acceder a la Jubilación Parcial.

A.) Solicitud de acceso a la Jubilación Parcial

El presente Plan de Jubilación Parcial será de aplicación a todos los trabajadores que reuniendo los requisitos objetivos establecidos en el punto anterior, opten voluntariamente por acogerse al mismo y lo soliciten por escrito y hayan nacido con anterioridad al 1 de enero de 1958.

B) Estudio y aprobación de la Solicitud de Jubilación Parcial

La solicitud de acceso a la situación de Jubilación Parcial deberá dirigirse a la Dirección de las empresas encuadradas en el presente acuerdo para su estudio de forma individualizada, verificando inicialmente que el solicitante reúne los requisitos objetivos formalmente establecidos para acceder a la Jubilación Parcial conforme a la normativa anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, esto es, edad, tiempo de servicio efectivo, período de cotización a la Seguridad Social, etc.

La Dirección resolverá la solicitud presentada en un plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del momento en el que se hubiese recibido la misma, comunicando expresamente al solicitante su aceptación y fecha de efectividad de la misma o bien, su aplazamiento temporal hasta que concurren las circunstancias organizativas que lo permitan.

Dentro de las posibilidades organizativas se dará prioridad a la resolución de las solicitudes presentadas por trabajadores que pudieran alegar circunstancias o situaciones personales de carácter excepcional.

C) Acceso a la situación de Jubilación Parcial

La aceptación por parte de la empresa, de la solicitud de acceso a la situación de Jubilación Parcial presentada por el solicitante implicará la imprescindible realización de las novaciones contractuales que sean oportunas.

D) Solicitud de la Pensión de Jubilación Parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social

Una vez le haya sido comunicada por la Dirección al empleado la aceptación de su solicitud de Jubilación Parcial, el solicitante se compromete y obliga a presentar dentro de los plazos acordados, la correspondiente solicitud de prestación de Jubilación Parcial ante la Entidad Gestora de la Seguridad Social, acompañando a la misma toda la documentación que pudiera serle requerida.

E) Condición resolutoria

El no reconocimiento de la pensión de Jubilación Parcial por cualquier causa imputable al trabajador, impedirá la aplicación del presente Plan al empleado solicitante, retrotrayéndose su situación laboral a las mismas condiciones que tenía antes de iniciar el proceso de Jubilación Parcial.

La empresa se responsabilizará de resolver cualquier incidencia administrativa que se pudiera producir en relación al contrato de trabajo de relevo suscrito con el trabajador relevista, sin que en ningún momento resultase afectado el trabajador jubilado parcialmente.

En ausencia de incumplimientos contractuales por parte del trabajador, los acuerdos suscritos de Jubilación Parcial se mantendrán hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

F) Extinción de la Jubilación Parcial

La Jubilación Parcial se extinguirá en base a la concurrencia de alguna de las circunstancias legalmente establecidas.

Cuarto: Seguimiento del Acuerdo

Se constituirá una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo integrada por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector, que se reunirá con una periodicidad al menos semestral.

Quinto:

Se acuerda facultar a D. Juan Luis Luque Barona para que pre-

sente el presente documento ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las doce y treinta horas del día arriba indicado.

ANEXO I

Plan de Jubilación Parcial

Las partes firmantes establecen que se incorporaran, por cumplir los requisitos, en el plan de jubilación parcial los siguientes trabajadores: todos los trabajadores nacidos con anterioridad al 1 de enero de 1958 de las empresas del sector del metal de la provincia de Córdoba, que realizan su actividad, tanto en el proceso de producción, como en el de transformación en sus diversos aspectos, de manipulación o almacenaje, tal como viene definido en el Artículo 2º "ámbito funcional del vigente Acuerdo Estatal del Sector del Metal (publicado en el Boletín Oficial del Estado núm. 203, de 22 de agosto de 2008, Resolución de 7 agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo) o en las futuras modificaciones del mismo.

Este Plan de jubilación parcial será de aplicación al personal con una relación laboral de carácter indefinido y una jornada laboral a tiempo completo y que reúnan los requisitos vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social para acceder a la Jubilación Parcial.

Por FEMECO, firmas ilegibles.- Por CCOO, firmas ilegibles.- Por UGT, firmas ilegibles.

Núm. 6.779/2013

Convenio o Acuerdo: Industrias Madera y Corcho

Expediente: 14/01/0173/2013

Fecha: 01/08/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000215011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Em-

pleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 2012-2013

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional, personal, territorial y temporal

1. Funcional. El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento en las actividades de la Industria de la Madera que se relacionan y se detallan como anexo a este convenio.

2. Personal. La normativa del presente Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, sociedades, entes públicos y trabajadores/as de las actividades enumeradas en el Anexo referenciado en el punto anterior.

3. Territorial. El presente Convenio afectará a todas las empresas que tengan centro de trabajo, establecidos o que se establezcan en Córdoba y su provincia o desarrollen su actividad en el referido ámbito, aunque las direcciones centrales o domicilios sociales de las mismas radiquen en otra provincia y a sus trabajadores/as.

4. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Córdoba. No obstante los efectos económicos del mismo, tendrán carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de cada año de vigencia del mismo.

Artículo 2. Cláusula de garantía salarial

En la segunda quincena del mes de enero del ejercicio 2014 (para el año 2013) se aplicará la revisión correspondiente en virtud del exceso de la tasa de variación anual del IPC general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%), una vez el INE haya procedido a su publicación. Si la tasa de variación anual del IPC general español fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará ésta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y los combustibles.

El exceso, si lo hubiere, se abonará con carácter retroactivo en una sola paga dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del acuerdo de revisión salarial de la Comisión Paritaria.

La revisión se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el I.N.E. el I.P.C. general español sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo; sobre los conceptos salariales del convenio.

En el caso de los trabajadores/as que no hayan permanecido en la empresa durante todo el año, se les abonará la parte proporcional correspondiente en función del tiempo trabajado, aunque hubieren firmado el finiquito.

Artículo 3. Duración y prórroga

La duración del presente Convenio se extenderá desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre del 2013.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales de no mediar denuncia expresa por algunas de las partes firmantes con un mes de antelación a la fecha de su expiración.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

Transcurrido un año desde la terminación de la vigencia del convenio o en su caso de la prórroga de producirse, sin que se haya acordado un nuevo acuerdo, o recurrido a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía o dictado un laudo arbitral, aquél perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Si durante la vigencia pactada en el presente convenio colectivo se produjesen modificaciones legales que alterasen su contenido y alcance, la Comisión Paritaria procederá a su adaptación inmediata en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio regirá la normativa general laboral, constituida por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Estatal de la Madera.

Artículo 6. Condiciones mínimas

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se considerarán mínimas y en consecuencia, cualquier mejora que se establezca, ya sea por decisión voluntaria, contrato individual de trabajo o Convenio Colectivo de ámbito superior, prevalecerá sobre las aquí pactadas. En la adecuación de este Convenio a lo establecido en el Convenio General se aplicará a los trabajadores/as la condición más beneficiosa para éstos/as.

Capítulo II - Tiempo de trabajo

Artículo 7. Jornada

La jornada ordinaria anual para los años 2012 y 2013, queda establecida en 1.752 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a viernes según se refleje en el cuadro calendario que se encuentre pactado, para cada año de vigencia del convenio.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, sin perjuicio de que las empresas puedan pactar con la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con éstos/as, otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual. En el caso de que en la empresa no exista representación legal de los trabajadores/as, se remitirá a la Comisión Paritaria copia del acuerdo motivado de modificación del cuadro calendario, entre la empresa y su personal, para su toma de conocimiento.

El cuadro calendario se elabora teniendo en cuenta las fiestas nacionales, autonómicas, así como las locales de Córdoba Capital, debiéndose estar a un régimen similar en las demás localidades de la provincia conforme a sus fiestas y ferias respectivas.

En la semana oficial de la feria de cada localidad se trabajarán

32 horas. En aquellas localidades donde en la semana de feria exista una fiesta local, la jornada de esta semana será de 24 horas efectivas de trabajo, si además coincidiera en esa semana un día de los considerados no laborables la jornada semanal sería de 16 horas efectivas, que se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con los propios trabajadores/as.

Desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada necesariamente será continuada, teniendo una duración de 8 horas diarias, debiendo comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

No obstante las empresas según sus necesidades y de acuerdo con los representantes legales del trabajadores, o en su defecto con sus trabajadores, arbitren las medidas oportunas para que se pueda realizar jornada partida en aquellos departamentos o secciones de la empresa habilitados conforme a las previsiones del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En aquellas empresas que desarrollen su actividad bajo un régimen de trabajo a turnos, y que se encuentren acondicionadas para desarrollar sus trabajos, conforme al Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, no se aplicará la previsión de comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales en el sector a todos los efectos.

Durante la vigencia del Convenio el tiempo para tomar el bocadillo (20 minutos) se considerará como tiempo efectivo de trabajo durante la jornada continuada que se fije en el Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa con representantes legales de los trabajadores/as.

Las empresas podrán distribuir la jornada, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio, no obstante podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberán ser llevadas a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, hasta las siguientes referencias: En cómputo diario de seis a

diez horas o en cómputo semanal de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando por escrito, en el modelo que establezca a tal fin, con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma.

Si se desarrolla jornada irregular dentro del período de jornada continuada, (desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive de cada año), la misma no podrá finalizar más tarde de las 15:00 horas, salvo lo previsto en el párrafo quinto del presente artículo.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar por escrito, en el modelo que establezca a tal fin con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución mensual y cotizaciones del trabajador.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al término del año natural o al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su caso, al finalizar el año natural o en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Las partes se comprometen a reunirse en la 1.ª quincena de noviembre de cada año de vigencia del convenio al objeto de elaborar el cuadro calendario laboral para el año siguiente.

En aquellas empresas en que se haya producido exceso de jornada en el ejercicio 2012, a lo largo del segundo semestre del ejercicio 2013 deberá procederse por las mismas a regularizar el mismo, sin perjuicio del cómputo anual, bien sea compensándolo económicamente o en descanso.

Artículo 8. Vacaciones

El período de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables, abonándose con arreglo a 30 días de salario base y 30 días de plus de asistencia, al estar incluidos en el pago de los mismos el descanso semanal, según se refleja en las tablas salariales que se adjuntan como anexo al presente Convenio, formando parte integrante del mismo, incrementadas con el complemento de antigüedad consolidada.

El mencionado período vacacional se podrá fraccionar en 2 partes, 11 días laborables a propuesta del trabajador/a, que se disfrutarán entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, y 11 días laborables que los decidirá la empresa, comunicándolo a los trabajadores/as por escrito con tres meses de antelación a su inicio. En el supuesto de que al 1 de octubre la empresa no hubiese comunicado al trabajador/a la fecha de inicio de estos 11 días de vacaciones, éste/a podrá iniciar el disfrute de las mismas previa comunicación escrita, con 15 días de antelación; bien entendido que se disfrutarán dentro del año natural (1 de enero al 31 de diciembre).

Los trabajadores/as que inicien o finalicen su actividad a lo largo del año tendrán un período vacacional proporcional al período trabajado durante el año.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal contratado que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la cuantía correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la

empresa.

A efectos del cálculo de la cuantía correspondiente a la liquidación de vacaciones devengadas y no disfrutadas, se tendrá presente la cuantía que aparece en la tabla salarial como «valor aplicable para el cálculo de vacaciones devengadas y no disfrutadas» (referida al valor que le correspondería a 1 día laborable de vacaciones).

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

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

Artículo 9. Licencias y permisos retribuidos

Los trabajadores/as con previo aviso de 48 horas, salvo acreditada urgencia y justificación posterior de la misma, podrán ausentarse del puesto de trabajo, manteniendo el derecho a remuneración por algunos de los motivos y acreditación referidos en el cuadro anexo al presente Convenio. En caso de uniones de convivencia o parejas de hecho, los trabajadores/as disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos, debiendo acreditar tal extremo mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 10. Supuestos de licencias y permisos

Los trabajadores/as tendrán derecho a los permisos y licencias con el abono de los conceptos reflejados en el cuadro de Licencias y Permisos, por los motivos y días siguientes, acreditados conforme a lo dispuesto en el citado cuadro:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo o adopción, ampliándose hasta cinco días naturales en los supuestos que se haya de efectuar un desplazamiento.
- c) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento.
- d) Tres días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento, para los casos de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.
- e) Dos días naturales en el supuesto de fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento.
- f) Dos días naturales, ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento, en el caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise de reposo domiciliario de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos. 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.
- g) El tiempo indispensable para acompañar al cónyuge a con-

sultas de especialistas.

h) Un día laborable por cambio de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable o el que marque la norma para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las trabajadoras/es por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades de la misma lo permitan.

l) Tres días laborables por Traslado (artículo 40 ET).

m) El día natural en el caso de matrimonio de hijos, padre o madre.

n) En el supuesto de hijos/as menores de edad, se concederá permiso por el tiempo indispensable, para acompañarlo a visitar al médico especialista, siempre que el trabajador o trabajador/a acredite ser la única persona de quién depende y la cita se produzca en horario laboral; o en el supuesto de que el otro cónyuge con obligaciones laborales no pueda acudir y la cita se produzca en horario laboral.

o) En el supuesto de hijos/as afectados por grave discapacidad física o psíquica, se concederá permiso por el tiempo indispensable, para acompañarlo a visitar al médico especialista.

p) El tiempo indispensable para la renovación del Documento Nacional de Identidad.

q) El tiempo indispensable para la recuperación del carné de conducir, con asistencia de los cursos necesarios cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa imputable a la empresa.

r) El tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica, siempre que se acredite que existe imposibilidad de asistir en otro horario que no sea coincidente con el laboral y que se acredite la hora de asistencia para comprobar que la suma del período de ida, asistencia y vuelta al trabajo se trata de un período razonable.

Los permisos retribuidos establecidos en los apartados a, b, c, d, e, f, g, h, n, y o se concederán igualmente en los casos de parejas de hecho siempre que estén inscritas en el registro correspondiente de existir en la localidad de residencia. En caso contrario, se justificará mediante certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de residencia.

En todo lo no previsto, ni delimitado en el presente Convenio regirá la normativa general laboral, constituida por el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Estatal de la Madera.

Capítulo III - Condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos

Artículo 11. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores/as afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores/as en dinero o en especies que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1.º Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

1.1. SALARIO BASE: Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador/a, fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por canti-

dad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno en las tablas salariales del presente Convenio.

1.2. DEVENGO DEL SALARIO: El Salario Base, las Pagas Extraordinarias y las Vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en el presente Convenio y todo ello atendiendo a una actividad normal.

1.3. SALARIO HORA ORDINARIA: se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir las retribuciones salariales anuales de cada categoría correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

COMPLEMENTOS SALARIALES.

1.4. PERSONAL: los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador/a, tales como idioma, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador/a y no hayan sido valorados al establecer el Salario Base.

1.5. ANTIGÜEDAD: a partir de la fecha 7 de abril de 1998 no se devengarán por este concepto nuevos derechos, quedando por tanto suprimido.

No obstante, los trabajadores/as que tuvieran generado o generen hasta el día 7 de Abril de 1.998 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/a como complemento personal, bajo el concepto de «antigüedad consolidada», no siendo absorbible ni compensable.

1.6. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO: Son aquellos complementos salariales que debe percibir el trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se considera complementos de puesto de trabajo, entre otros, los de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad.

Estos complementos son de naturaleza funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrá carácter consolidable.

1.7. COMPLEMENTOS POR PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD: A los trabajadores/as que tengan que realizar labores que resulten penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonarse un incremento del 20% sobre su Salario Base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el incremento será del 15%, aplicado al tiempo realmente trabajado.

Las cantidades iguales o superiores al incremento fijado en este artículo que estén establecidas o se establezcan por las empresas serán respetadas, siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados incrementos aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.

1.8. **COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD:** Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tenga una coincidencia igual o superior a 3 horas; si la coincidencia fuera inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

- Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como los de guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

- El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

1.9. **COMPLEMENTOS POR CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO, PRIMAS O INCENTIVOS:** Son aquellos complementos salariales que deba percibir el trabajador/a por razón de una mayor calidad o mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimientos, tendentes al carácter de no consolidables.

En las empresas donde esté implantado o se implante un sistema de incentivos a la producción, estos complementos se liquidarán conjuntamente con el salario establecido por unidad de tiempo.

1.10. **GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:** Se considerarán gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el Salario Base.

Devengos de pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales del presente convenio, incrementadas en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le harán efectivas las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Premio a la constancia:

También y para premiar la constancia en el servicio en la misma empresa, continúa manteniéndose la gratificación de un mes de salario según convenio incrementado con el complemento de antigüedad consolidada y el plus de asistencia, por una sola vez, para los trabajadores/as que cumplan 25 años en la misma empresa.

1.11. **COMPLEMENTO DE CONVENIO:** Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vayan establecidos en el presente convenio, tales como actividad, asistencia, plus de convenio o similares.

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

1.12. **PLUS DE TRANSPORTE:** Se establece un plus de trans-

porte en la cuantía fijada en las tablas de retribuciones y por día realmente trabajado.

1.13. **DESGASTE DE HERRAMIENTA:** Todo el trabajador/a que utilice herramientas de su propiedad, percibirá en concepto de indemnización, 1,39 euros semanales, estando obligado a tener en perfecto estado de uso todas las que precise, de acuerdo con su categoría.

1.14. **DESGASTE DE ROPA DE TRABAJO:** Las empresas dotarán a su personal de ropa adecuada y de calidad para su utilización en el trabajo, no obstante aquellas que no la faciliten, abonarán al trabajador/a la cantidad de 8,28 euros por mes. La inserción de publicidad o propaganda en la ropa de trabajo deberá ser negociada con los representantes legales de los trabajadores/as, en caso de acuerdo su tamaño no podrá exceder de 15 x 15 cm en bolsillo o similar, de no existir acuerdo o exceder del tamaño no se considerará ropa de trabajo.

1.15. **VIAJES Y DIETAS:** Todo el personal por orden de la empresa, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella donde radique la industria, disfrutará de una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Dieta completa: 32,13 euros.

Media dieta: 16,07 euros.

El trabajador/a percibirá dieta completa, cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por días naturales.

Se devengará media dieta, cuando como por consecuencia del desplazamiento el trabajador/a afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso será abonado por la empresa, previa justificación. La empresa podrá pagar directamente los gastos de viaje y alojamiento en lugar de abonar al personal las dietas y gastos de viajes señalados, tanto los días de salida, como los días de llegada se computarán como una jornada de trabajo y devengarán la dieta correspondiente. En todo caso, cuando los días de desplazamiento se exceda el tiempo de la jornada normal de trabajo no se computará dicho exceso como horas extraordinarias, y sólo se pagará el sueldo de la jornada normal y la dieta correspondiente, no obstante aquellas empresas que estuvieran pagando como jornada laboral los desplazamientos tendrán que respetar estas condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as.

Además de la indemnización en los casos expresados, el trabajador/a cuyo desplazamiento ininterrumpido sea superior a 7 días, percibirá una dieta especial de 1,52 euros diarios.

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador/a tenga que realizar su función fuera del centro de trabajo habitual y del casco urbano de la población, entendiéndose por tal para la capital el perímetro comprendido dentro de los límites fijados por los discos indicadores establecidos por el Ayuntamiento, percibirá como ayuda de manutención 2,97 euros día.

1.16. **PAGO DEL SALARIO:** Los trabajadores/as que por su división funcional, se encuentren encuadradas en las tablas de retribuciones del presente convenio del personal de retribución diaria, percibirán el salario base por día natural. El resto de los trabajadores/as, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios, que se ajustarán a las normas legales vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de identificación y conceptos que la normativa legal vigente en cada momento establezca.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as.

El pago o firma de recibos que lo acredite se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador/a, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipos a cuenta, el trabajador/a firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 12. Enfermedad y accidente

A partir del primer día de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo de riesgo o enfermedad común con hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones establecidas por las aseguradoras hasta un 100% de la Base de Cotización del mes anterior a la baja. En caso de que el accidente fuera no laboral y la enfermedad común sin hospitalización, este complemento será a partir del cuarto día este inclusive. En este supuesto, si la baja por I.T. superase los 15 días, se abonará el 100% desde el primer día.

En ambos casos, cuando se compruebe por la empresa falsedad del trabajador/a, será eliminado este beneficio durante la vigencia del Convenio, para ello la empresa se reservará la facultad de establecer un reconocimiento médico a su cargo, al que tendrá que someterse obligatoriamente el trabajador/a.

Artículo 13. Seguro complementario de accidentes

Las empresas vienen obligadas a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por muerte natural, fallecimiento, invalidez parcial, total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados por accidente de trabajo, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- Por muerte natural: 6.959,41 euros.
- Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros
- Por incapacidad parcial: 6.959,41 euros
- Por incapacidad total: 26.738,18 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien o quienes el trabajador/a fallecido hubiese declarado beneficiario, y en su defecto, al cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre, madre, hermanos/as y demás herederos, por ese orden.

Las cantidades que por tal concepto sean percibidas por los beneficiarios, sin mengua del carácter definitivo de su percepción, serán siempre consideradas a cuenta de cualquier resolución judicial, ya sea del orden civil, penal o administrativo, que se dicte como consecuencia del accidente, salvo los casos de recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad.

La falta de aseguramiento de estos riesgos constituirá a la empresa en responsable directa del pago de las indemnizaciones establecidas.

Artículo 14. Absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por las representaciones sindical y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

Al objeto pues de combatir este fenómeno que conlleva una pérdida de productividad e incide negativamente en los costes laborales, perjudicando con ello la competitividad de las Empresas y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y rentas de los trabajadores, a partir del 1 de enero de 2008, en los supuestos en los que el índice de absentismo, a título colectivo e individual (acumulativamente), no supere el 3% y el 4% respectivamente, durante el período de enero a diciembre de cada año de vigencia del presente convenio colectivo, los trabajadores percibirán, en el mes de marzo del año siguiente, y en un único pago, la cantidad bruta de 150 euros.

En las empresas de menos de 30 trabajadores, los índices de absentismo, colectivo e individual (acumulativamente), no deberán superar el 2% y el 3%, respectivamente, para dar derecho al cobro de la cantidad mencionada anteriormente.

Dicho importe no será consolidable, ni absorbible, ni tampoco compensable.

Para el cómputo del absentismo se tendrán en consideración, exclusivamente, los períodos de IT por enfermedad común o accidente no profesional y las ausencias injustificadas.

El índice de absentismo resultante será notificado periódicamente (al menos trimestralmente) a los Representantes legales o sindicales de la empresa y, en su defecto, a la Comisión Paritaria de su ámbito. El incumplimiento de este trámite, no liberará a la empresa del compromiso abonar la cantidad indicada. En las empresas de menos de 30 trabajadores, de constatare dicho incumplimiento y previo requerimiento de la representación de los trabajadores o de la Comisión Paritaria, el pago se producirá igualmente si en el plazo de 15 días hábiles, desde la recepción del requerimiento, no se produce dicha justificación.

El sistema recogido en el presente artículo no será acumulable con cualquier otro existente, a nivel de empresa o por convenio, de esta misma naturaleza, respetándose dichos sistemas, salvo acuerdo con la representación de los trabajadores, para su sustitución por el presente.

Capítulo IV - Organización del trabajo

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin menoscabo de la facultad señalada en el párrafo primero, la representación legal de los trabajadores tendrá funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

Artículo 16. Productividad y rendimientos

Los rendimientos mínimos en los sectores de carpintería y tonelería, se ajustarán a lo establecido en el Anexo I.

En las restantes empresas o sectores donde no exista tablas de rendimiento, previa propuesta de los empresario/as y de acuerdo con los trabajadores/as o sus representantes, se fijarán los sistemas de rendimiento que se estimen más convenientes a los intereses de ambas partes.

La retribución del exceso de rendimiento por encima de los mínimos pactados se regirá por lo que pacten de forma colectiva entre Empresa y representante de los trabajadores/as, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de sexo, u opción sexual, raza etc.

Será considerada como disminución voluntaria de trabajo el no alcanzar los mínimos pactados, salvo causa justificada, suficientemente demostrada. Dichos mínimos y a efectos de sanción serán evaluados en cómputo mensual.

Artículo 17. Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

1.º La existencia de la actividad normal.

2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.

3.º Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.

4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.

6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 18. Procedimiento para la implantación de los sistemas de organización del trabajo

Para la implantación de un nuevo sistema de rendimientos en base a prima o incentivos, fijación de la actividad normal y óptima y cambio de los métodos de trabajo, se procederá de la siguiente forma:

1.º La dirección de la empresa deberá informar previamente del nuevo sistema que se pretende implantar al Comité de Empresa o Delegado/a de personal y a los delegados/as sindicales, si los hubiere, o representantes de las secciones sindicales de la empresa.

2.º En el supuesto de que no hubiese acuerdo entre la dirección y la representación de los trabajadores, en relación con la implantación de un nuevo sistema de organización del trabajo, ambas partes podrán solicitar, conjuntamente, la mediación de la Comisión Paritaria, o recurrir a un arbitraje externo, o la jurisdicción laboral.

Artículo 19. Nuevas tecnologías

Cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un período de formación, o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y or-

ganización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

En el supuesto de que la introducción de nuevas tecnologías suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estaría lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Revisión de valores

El departamento de tiempos de la empresa podrá tomar nuevos tiempos siempre que lo considere necesario, aunque los valores sólo podrán ser modificados cuando concurren alguno de los casos siguientes:

1.º Mecanización.

2.º Mejora de instalaciones que faciliten la realización de trabajos.

3.º Cuando el trabajo sea de primera serie fijando un valor provisional hasta tanto no se fije más tarde el definitivo.

4.º Cambios de método operatorio distintos de los descritos en el sistema anterior de trabajo.

5.º Cuando exista error de cálculo numérico o matemático.

6.º Cuando, sin detrimento de la calidad exigida, el 75% de los operarios que realicen un trabajo determinado, alcancen dicho trabajo, durante un mes, una actividad superior al rendimiento óptimo, cualquiera que sea el sistema de productividad que se utilice.

7.º La revisión de los valores, para ser válida, deberá estar precedida de un período de negociación con la representación de los trabajadores.

Artículo 21. Organización científica del trabajo

A los efectos de la organización específica del trabajo en las empresas incluidas en el presente convenio que apliquen este sistema, y cuantos sean convenientes para su mejor marcha y funcionamiento, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

A) Actividad normal: Se entiende por actividad normal, la equivalente a 60 puntos Bedaux, 100 centesimales o la referencia que fije cualquier otro sistema de medición científica del trabajo, calculado por medio de cronómetros por cualquiera de los sistemas conocidos o bien aplicando la técnica de observaciones instantáneas denominadas «muestreo de trabajo».

B) Actividad óptima. Es la que corresponde a los sistemas de medida con los índices 80 y 140 en los sistemas Bedaux o centesimal, respectivamente, o su equivalente en cualquier otro sistema de medición científica del trabajo.

C) Rendimiento normal. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

D) Rendimiento óptimo. Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

E) Tiempo máquina. Es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

F) Tiempo normal. Es el invertido por un trabajador en una determinada operación en actividad normal, sin incluir tiempos de recuperación.

G) Tiempo óptimo. Es aquel en el que el operario puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

H) Trabajo limitado en actividad normal. Es aquel en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o las condiciones del método operatorio. A los efectos de remuneración, los tiempos de espera debidos a cualquiera de las anteriores serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

I) Trabajo limitado en actividad óptima. La actividad óptima se

obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el «tiempo máquina» realizado en actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias y pausas de máquina o equipo.

Artículo 22. Trabajo remunerado con incentivo, criterios de valoración

Para su cálculo y establecimiento se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

A) Grado de especialización que el trabajo a realizar requiera según la mecanización de la industria.

B) Esfuerzo físico y atención que su ejecución origine.

C) Dureza y cualquier otra circunstancia especial de trabajo que haya de realizar.

D) Medio ambiente en que el trabajo se realice, así como las condiciones climatológicas del lugar donde tenga que verificarse.

E) La calidad de los materiales empleados.

F) La importancia económica que la labor tenga para la empresa y la marcha normal de su producción.

G) Cualquier otra circunstancia de carácter análogo a las enumeradas.

H) Los tiempos de descanso establecidos en las disposiciones de la OIT.

Capítulo V - De la relación individual de trabajo

Artículo 23. Período de prueba

Se establecerá un período de prueba que en ningún caso podrá ser superior a:

Grupo I: 6 meses.

Grupo II: 3 meses (Perito titulado).

Grupo III y IV: dos meses (Jefe Administrativo).

Grupo V: 1 mes (Oficial de 1.ª Administrativo, Oficial de 2.ª Administrativo, Viajante).

Resto de personal: 15 días naturales.

El período de prueba quedará interrumpido en el ejercicio del derecho de huelga, así como durante los tres primeros días de la baja médica derivada de enfermedad o accidente.

En el supuesto de que el trabajador/a se le prorrogara o renovara el contrato de trabajo con el mismo oficio y categoría dentro del período de un año a contar desde el inicio del primer contrato, no existirá nuevo período de prueba.

Artículo 24. Contratación

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la división funcional que le corresponda dentro de la clasificación vigente, los criterios generales del grupo profesional al que pertenezca según el Convenio General del Sector de la Madera y por el centro de trabajo y/o empresa donde desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

El cambio de la denominación del puesto desempeñado por el trabajador a consecuencia de la aplicación de las denominaciones establecidas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera, no se entiende englobado en el párrafo precedente.

A. Cuando por razones técnicas las empresas tengan necesidad de contratar a personal no cualificado estas se obligan a admitir al menos un 40% de entre aquellos trabajadores/as que no perciban subsidio de desempleo, y serán de la localidad donde radique la obra o lugar de trabajo distinta a la localidad donde se encuentre el centro de trabajo de la empresa.

B. Empresas de Trabajo Temporal. Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de Em-

presas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus trabajadores/as en aplicación de su correspondiente Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté vinculada por el presente Convenio.

Artículo 25. Contrato fijo de plantilla

Es el que conciertan un empresario/a y un trabajador/a durante un tiempo indefinido. Será la modalidad prioritaria en el sector.

Artículo 26. Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción

A. Contrato por Obra o Servicio Determinado:

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador/a se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1.º Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de su oficio y categoría del trabajador/a en dicha obra.

El cese de los trabajadores/as deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores/as contratados por dicha modalidad, por terminación de los trabajos de su oficio o categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador/a con una antelación mínima de 15 días naturales.

No obstante el empresario/a podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

2.º No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador/a antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador/a adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

3.º Si se produjera la paralización temporal de una obra por causas imprevisibles para el empresario/a principal y ajenas a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de los trabajadores/as del centro, o en su defecto a la Comisión Paritaria Provincial, opera la terminación de obra y cese previsto en el supuesto primero. La representación de los trabajadores/as del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria dispondrá, en su caso, de un plazo máximo e improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario/a contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador/a cuando las causas de la paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo de las

partes, el personal afectado por esta terminación de obra, podrá incluirse en lo regulado para el supuesto segundo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

B. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (artículo 15.1 b, E.T.)

En esta modalidad de contratación se estará a lo que dispongan la legislación vigente en cada momento y el Convenio General del sector.

A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de quince días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de veinte días por año servicio. Estas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

El período máximo dentro del cual se podrán realizar será de 18 meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, 12 meses.

C. Limitación de duración de la contratación temporal conforme a lo dispuesto en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que en un período de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Artículo 27. Contrato de formación y contrato en prácticas Contrato de Formación

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador/a contratado/a. Dicho trabajador/a no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad y profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores/as que sean contratados/as por esta modalidad de contratos deberán ser mayores de 16 y menores de 21 años.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

B) Este tipo de contratos se realizarán a tiempo completo, El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor/a o monitor/a encargado/a de la formación práctica. El tutor/a deberá velar por la adecuada formación del trabajador/a, así

como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador/a en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

C) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en el presente Convenio para dicha categoría, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador/a un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

D) Mientras subsistan los pluses extrasalariales, éstos se percibirán en cuantía íntegra.

Contrato en Prácticas

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c) Ningún trabajador/a podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d) La retribución del trabajador/a será la fijada en el convenio colectivo de ámbito inferior que le sea de aplicación, para los trabajadores/as en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador/a continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 28. Subrogación o adscripción

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Artículo 29. Jubilación parcial

El trabajador tendrá derecho al acceso a la jubilación parcial conforme a la normativa vigente en cada momento, por lo que podrá solicitar la celebración del contrato a tiempo parcial previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores por jubilación parcial, conforme a los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social, en el Convenio General del Sector y demás disposiciones concordantes, siempre que manifieste su vo-

luntad de cesar definitivamente en la prestación del servicio, al cumplir, como máximo, la edad de acceso a la jubilación conforme a la normativa que sea de aplicación, quedando el empresario obligado a otorgar el contrato.

En los supuestos establecidos anteriormente, cuando se produzca el cese definitivo del trabajador relevado, el contrato de trabajo del relevista se transformará en contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando las circunstancias productivas, económicas, técnicas y organizativas lo permitan. En caso contrario, la empresa deberá justificar a la representación de los trabajadores la concurrencia de dichas causas.

Igualmente, corresponderá al trabajador que se acoja a la jubilación parcial, fijar el porcentaje de su jornada parcial, dentro de los límites establecidos legalmente.

La regulación complementaria al presente artículo será la dispuesta en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes y en el Convenio Estatal de la Madera 2012-2013.

Capítulo VI - Extinción de la relación laboral

Artículo 30. Preavisos y ceses

Las empresas vienen obligadas a preavisar por escrito al trabajador/a con 15 días de antelación la terminación de su contrato, el preaviso deberá ajustarse al modelo que se adjunta como anexo y que deberá ser expedido, firmado y sellado por la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC), teniendo una validez de 15 días a partir de su expedición, considerándose nulo cualquier otro documento, fotocopia o reproducción del mismo; no obstante, el empresario/a podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculados sobre todos los conceptos salariales de las tablas del Convenio (Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad consolidada, Pagas Extras, y Vacaciones), todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, ni en aquellos contratos cuya duración fuese de 15 días o menos.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 10 días de antelación, si ha superado el período de prueba y su contrato es indefinido ó con 2 días de antelación, habiendo superado el período de prueba si su contrato es temporal.

Artículo 31. Indemnizaciones por cese

Para todos aquellos trabajadores/as que no sean plantilla, se estipula una indemnización por cese de un día de salarios por mes trabajado, o fracción de mes, salvo para los trabajadores/as contratados/as por fijos de obra o servicio, que se estipula una indemnización de 15 días de salarios por año de servicio o fracción de año, calculados sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio (Salario Base, Plus de Asistencia, Antigüedad consolidada, Pagas Extras y Vacaciones).

Artículo 32. Indemnización por extinción del contrato por muerte, incapacidad, o jubilación del empresario/a

Para todos aquellos trabajadores/as a los que se extinga su contrato de trabajo por muerte, o incapacidad del empresario, tendrán derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

Para todos aquellos trabajadores/as a los que se extinga su contrato de trabajo por jubilación del empresario/a se les abonará una indemnización consistente en un mes de salario, si su «antigüedad» en la empresa fuese menor de 10 años, de dos meses de salario si su «antigüedad» en la empresa fuese entre diez y

veinte años y de 3 meses de salario si su «antigüedad en la empresa fuese superior a los 20 años.

Artículo 33. Liquidación por cese

La liquidación por cese deberá incluir la parte proporcional de salario base del sábado y domingo de la última semana trabajada, y ésta se hará efectiva el último día laborable del trabajador/a en la empresa.

Artículo 34. Finiquitos

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador/a, deberá ajustarse al modelo que figura como anexo al presente Convenio.

El recibo de finiquito, que será expedido por la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC), tendrá validez únicamente dentro de los quince días siguientes a la fecha de su expedición, éste deberá ser firmado, sellado y fechado por UNEMAC, no teniendo validez ningún otro documento, fotocopia o reproducción del mismo.

Una vez firmado por el trabajador/a, el finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios. No obstante, los trabajadores/as que cesen en las empresas afectadas por el presente Convenio en el transcurso del año, tendrán derecho a percibir los atrasos que les correspondan con motivo de la retroactividad de los conceptos económicos del Convenio, aunque hubieren firmado el finiquito.

Capítulo VII - Representación colectiva de los trabajadores/as y delegados o miembros de comités de prevención y salud laboral

Artículo 35. Elecciones sindicales-electores y elegibles

1. Son electores/as los trabajadores/as que tengan 16 años y una antigüedad mínima de un mes en la empresa, y serán elegibles los trabajadores/as que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la misma de cuatro meses, tal como se prevé en la Sección II, artículo 69 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores. La antigüedad necesaria se computará acumulando los contratos temporales realizados en la misma empresa, en los doce meses inmediatos anteriores al inicio del proceso electoral.

2. Delegados/as y Comités de Prevención de Riesgos Laborales. En todas Las empresas a partir de 6 trabajadores/as se elegirán obligatoriamente Delegados/as de Prevención o se constituirán Comités de Prevención y Salud Laboral según el número de trabajadores/as. Éstos tendrán las competencias, derechos y obligaciones, que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el Convenio General del Sector, y el presente Convenio les confiere.

Artículo 36. Delegados/as sindicales

Se podrán nombrar Delegados/as Sindicales en aquellas empresas que cuenten con una plantilla igual o superior a 49 trabajadores/as. Los Delegados/as Sindicales ostentarán la representación del sindicato en la empresa, en los términos previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, teniendo las mismas garantías que los Representantes Legales de los Trabajadores/as.

Artículo 37. Crédito horario

Los representantes legales de los trabajadores/as que a su vez ostentan la condición de Delegado/a de Prevención, tendrán derecho a un crédito horario retribuido de 22 horas mensuales pudiéndolo aumentar en caso necesario, el referido crédito se podrá acumular sobre el propio representante por trimestres comunicándolo a la empresa con 15 días de antelación.

Capítulo VIII

Artículo 38. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y lactancia

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple has-

ta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar al iniciarse el período de descanso por maternidad por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En el supuesto de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

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

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

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada ó en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/a, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, 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.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario/a y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario/a, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

3. Las partes acuerdan desarrollar lo dispuesto en la Ley

39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Capítulo IX

Artículo 39. Jubilación

Se realizará según lo establecido en la normativa legal que lo desarrolle, y conforme a lo dispuesto sobre la misma en el Convenio Estatal de la Madera 2012-2013.

Artículo 40. Retirada del carné de conducir a trabajador/aes/as cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos

1. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador/a, se podrá optar por parte del empresario/a por la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el art. 45 ET, o por la extinción del mismo, para aquellos supuestos en que la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador/a este basada en hechos o actuaciones de suma gravedad para el mismo o terceros, conforme a lo prevenido en el artículo 52.a) ET.

En el caso de que se opte por la suspensión, debido a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador/a obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta del trabajador/a.

2. En aquellos supuestos en que el trabajador/a sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable de forma directa a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas. De igual modo, la empresa se responsabilizará del abono de las sanciones económicas impuestas al trabajador/a en el presente supuesto.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados por causa imputable de forma directa a la empresa, el trabajador/a deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción. Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador/a obtenga el permiso, con los efectos en el art. 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

3. El trabajador/a deberá acreditar ante la empresa los puntos de los que dispone su permiso de conducción, y deberá comunicar cualquier reducción de puntos cuando ésta se produzca, así como informar a la empresa de los períodos en los que se le ha suspendido el permiso de conducción. Lo anterior es aplicable a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción.

Capítulo X

Artículo 41. Observancia

Ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento de todas y cada una de las cláusulas pactadas en el presente Convenio.

Los trabajadores/as afectados/as por el mismo estarán, puntualmente, tanto a la entrada como a la salida en sus puestos de

trabajo.

Asimismo se comprometen a avisar a la empresa, con la diligencia debida en el caso de no poder asistir a sus puestos.

Se recuerda la prohibición legal de ejercer, fuera de la empresa, actividades que puedan resultar competencia al objeto de la misma, salvo autorización expresa de ésta.

La situación implantada en las distintas empresas que impliquen condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as de las aquí pactadas subsistirán para todos aquellos que vinieran disfrutándolas.

Artículo 42. Comisión paritaria de interpretación

Se constituye una Comisión de Interpretación del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los sindicatos y por cuatro de la patronal, de los que hayan formado parte en la comisión negociadora del mismo. Podrán designarse suplentes por cada parte.

Las funciones que a dicha Comisión se le asigna son las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) Adaptación del Convenio a la realidad económica y social del sector en la provincia así como a los cambios normativos que pudieran producirse durante su vigencia.
- d) Proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

- e) Las otorgadas con respecto a la inaplicación de condiciones.
- f) La resolución de las discrepancias sobre la interpretación de la clasificación profesional.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de la Unión de los Empresarios de la Madera de Córdoba (UNEMAC).

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

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

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

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

Las funciones o actividades de ésta Comisión Paritaria, no obstarán en ningún caso, el libre ejercicio de las acciones que procedan, ante las jurisdicciones administrativas o contenciosas.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional I. Condiciones y procedimiento para la no aplicación

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor

grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

2. A tal efecto la inaplicación o suspensión temporal, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., podrá afectar a las siguientes materias establecidas en el convenio colectivo de ámbito superior a la empresa que resulte aplicable y todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del E.T.:

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

3. Sin perjuicio de las causas previstas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del E.T. o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del Convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el Convenio.

1. Procedimiento.

Las empresas en las que concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

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

En ambos casos se comunicará el inicio del procedimiento a la Comisión Paritaria del convenio provincial, o en su caso autonómico, o estatal.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con

exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado (quien, a su vez, remitirá copia de mismo a la Comisión Paritaria Estatal) y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada» y «horario y distribución de tiempo de trabajo» en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

Dado que la inaplicación de condiciones de trabajo es materia reservada al ámbito estatal, la Comisión Paritaria Estatal, cuando así lo considere necesario y previa audiencia de las partes, podrá intervenir en la tramitación y/o resolución final que pueda adoptarse sobre las solicitudes planteadas ante las Comisiones Provinciales o, en su caso, de ámbito superior.

Tanto la Comisión Paritaria del Convenio Provincial, o en su caso Autonómico, como la Estatal dispondrán de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad.

En su caso, la Comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas. A tal efecto deberá tener en cuenta el plazo máximo de inaplicación establecido, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa, así como la imposibilidad de incumplir las obligaciones anteriormente citadas y relativas a la discriminación retributiva y a la que pudiese afectar a la jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y referida a la Ley para la Igualdad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Disposición Adicional II. Dado que en el Sector existe un elevado porcentaje de trabajadores/as, se hace necesario significar que lo estipulado en el presente Convenio es de obligada aplicación a la totalidad de las trabajadoras/as del mismo, siendo nulo

de pleno derecho cualquier acto o decisión del empresario/a, que suponga algún tipo de discriminación por razón de sexo, raza etc., en consideración al principio de «a igual trabajo, igual salario».

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

- Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de género.
- Garantizar la aplicación del principio de no discriminación en función de cualquier tipo de contrato o jornada.
- Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como, sus modificaciones posteriores, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por cuidado de personas dependientes, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.
- Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, las medidas contempladas en la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género, en adelante LOMPIVG, garantizando los derechos relativos a las condiciones laborales de las mujeres víctimas de violencia de género, reguladas en dicha Ley.
- Aplicar, desarrollar, y en su caso mejorar, lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición Adicional III. Acoso sexual

Se considera acoso sexual la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

En el régimen disciplinario del presente Convenio se considerará el acoso sexual como falta muy grave, a los efectos sancionadores que procedan. Será obligatoria la incoación de un procedimiento especial con apertura de un expediente de investigación.

El plazo que medie desde la denuncia de acoso sexual hasta la resolución del expediente antes mencionado será lo más breve posible, respetando la intimidad de las personas afectadas, actuando siempre con la máxima discreción y sin que se puedan adoptar ningún tipo de represalias contra la persona que denuncia.

Se considerará como accidente laboral el tiempo que permanezca en tratamiento psicológico la persona que haya sido víctima de acoso sexual.

Disposición Adicional IV. Sistema de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecta a los trabajadores/as/trabajadoras y empresario/as/empresarias incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Disposición Adicional V. Adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional

El III Convenio Colectivo Estatal de la Madera con vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2011 dispuso en su Disposición Transitoria 2.ª que se debía proceder en los ámbitos inferiores al mismo a la adecuación del nuevo modelo de clasificación profesional.

Asimismo señalaba que previa negociación en cada ámbito se procedería a fijar un único salario garantizado para cada grupo profesional, sin que la cuantificación de la repercusión económica se pudiese iniciar antes del 1 de enero de 2008 y debiendo finalizar como fecha tope el 31 de diciembre de 2013.

Así la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo al objeto de dar cumplimiento al párrafo anterior, desarrolló una tabla salarial por grupos profesionales que recogió las categorías profesionales existentes en el ámbito provincial de Córdoba.

La citada Comisión, conforme a lo dispuesto en el Convenio Estatal de la Madera para los años 2007 a 2011, procedió a la adaptación del nuevo modelo de clasificación profesional, para lo que aplicará las fórmulas necesarias para que a cada grupo profesional le corresponda un único salario garantizado.

Así se procedió a encuadrar las distintas categorías profesionales en los siguientes grupos profesionales:

Grupo II: Perito Titulado.

Grupo III: Jefe Admto.

Grupo IV: Encargado, Tupista 1, Of. 1ª Admto., Of. 1ª ó Cond. 1ª.

Grupo V: Of. 2ª Admto., Of. 2ª ó Cond. 2ª, Viajante, Guarda o Vigilante.

Grupo VI: Ayudante, Peón Especialista, Aux. Admto.

Grupo VII: Peón Ordinario.

En los grupos profesionales se deberá proceder a igualar las retribuciones entre los trabajadores integrados en el mismo, tomando como referencia el salario más alto; llevándose a cabo este ajuste de forma paulatina en cuatro años.

Así en la Comisión Paritaria del Convenio, con efectos 1 de enero de 2009, 1 de enero de 2010, 1 de enero de 2012 y 1 de enero de 2014 se procederá a aplicar anualmente el porcentaje de diferencial que se determina a continuación: un 30% el primer año, un 30% el segundo año, un 25% el tercer año y un 15% el cuarto año, sobre la cuantía de la diferencia salarial existente entre los componentes del grupo profesional calculada conforme a los salarios del Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Madera de la Provincia de Córdoba del año 2008.

La Comisión Paritaria del Convenio introducirá las correcciones necesarias y oportunas derivadas de los incrementos salariales previstos en el convenio y del dato del IPC real para cada año del convenio, y resolverá aquellas cuestiones que se planteen en torno a la clasificación profesional.

A la hora de delimitar las tareas correspondientes a los trabajadores encuadrados como Oficiales de 1.ª en el grupo IV, habrá de tenerse presente con respecto a las fijadas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera para el grupo IV, que habrán de ajustarse a las funciones de los Oficiales de 1.ª.

A la hora de delimitar las tareas correspondientes a los trabajadores encuadrados como vigilantes o guardas en el grupo V habrá de tenerse presente que las fijadas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madera

para el citado grupo son a título enunciativo por lo que habrán de ajustarse a la función del mismo.

A la hora de delimitar las tareas y funciones correspondientes a los trabajadores encuadrados en los distintos grupos del Convenio Colectivo, habrá que estar a las fijadas en el Capítulo de Clasificación Profesional del Convenio Colectivo Estatal de la Madeira para el citado grupo son a título enunciativo, las que a continuación se reproducen:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 0

Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las distintas actividades propias del desarrollo de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y el mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos cargos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc. En que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL 1

• Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

• Formación:

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

• Tareas

Ejemplos:

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

1º. Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2º. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3º. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4º. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5º. Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6º. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con

el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7º. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

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

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

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

Formación:

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

• Tareas

Ejemplo:

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

1º. Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2º. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

3º. Actividades y tareas propias de A.T.S., realizando curas, llevando el control de bajas de I.T. y accidentes, estudios audiometrícos, vacunaciones, estudios estadísticos de accidentes, etc.

4º. Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

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

Formación:

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

• Tareas

Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º. Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2º. Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3º. Tareas técnicas que consisten en la ordenación de taras y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4º. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5º. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6º. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7º. Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc) aplicando la normalización, realizándole cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8º. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9º. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de provisionamiento de bienes complejos.

10º. Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11º. Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12º. Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13º. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación:

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

• Tareas

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

1º. Redacción de correspondencia comercial, cálculo de pre-

cios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación

2º. Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

3º. Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4º. Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5º. Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6º. Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7º. Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8º. Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9º. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10º. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11º. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12º. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...)

13º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en las líneas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que 29eceptionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

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

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

17º. Tareas vinculadas a trabajos específicos y/o fábricas relativos a la realización de trabajos especiales, así como los que ejer-

cen mando directo en equipos de trabajo concretos.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales:

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

Formación:

Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliar (módulos nivel 2) con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

• Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades

que por analogía son equiparables a las siguientes:

1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2º. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3º. Tareas de oficios industriales con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4º. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.

5º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6º. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.

7º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8º. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.

9º. Tareas de lectura, anotación y control bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10º. Tareas de mecanografía con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto o similares.

11º. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.

12º. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantillas los resultados de la inspección.

13º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc. Reflejado en partes o a través de plantillas todos los datos según código al efecto.

14º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc. Con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas. 15º. Conducción de vehículos o maquinaria pesada para el transporte, arrastre o

suspensión en el vacío, etc. Aquellos que manejen elementos automotrices para los que sea necesario carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial, para el desarrollo de la tarea de conducción.

16º. Ejercer Mando directo al frente de un conjunto de operarios en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

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

Formación

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

• Tareas

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

1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2º. Tareas de oficios industriales, de trabajadores que se inician en la práctica de los mismos.

3º. Tareas elementales de laboratorio.

4º. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.

5º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas, telefonista y/o recepcionista.

6º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calco de planos.

7º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

8º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.

9º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10º. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11º. Realizar trabajos en máquinas y herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12º. Tareas de ajuste de series de productos, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de ensamblaje de productos.

13º. Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.

14º. Tareas de operación de equipos, telex o facsímil.

15º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

16º. Conducción de vehículos de manipulación o transporte de materiales que no precisen para el desarrollo de la función carné de conducir de categoría especial o autorización administrativa especial.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios Generales

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

Formación:

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de escolaridad o equivalente.

• Tareas

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades

que por analogía son equiparables a las siguientes:

- 1º. Tareas manuales.
- 2º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 3º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 4º. Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 5º. Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiendo por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos, siempre que no sean de tracción mecánica.

6º. Tareas de tipo manual que conllevan el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi-elaboradas así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.

7º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros sin riesgo en el movimiento de los mismos.

8º. Tareas de ayuda en maquinas-vehículos.

Disposición Adicional VII. Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación/reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores/as, de la formación a los mismos y de sus representantes, por lo que asumen el contenido íntegro del texto del Capítulo de Salud Laboral del Convenio General del Sector.

TÍTULO I

PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

1. Planificación de la acción preventiva.

El empresario/a desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.
3. Evaluación de los riesgos persistentes.
4. Planificación de la actividad preventiva.

El empresario/a realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a. Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b. Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores/as en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c. Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d. Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e. Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f. Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores/as.

g. Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h. Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

2. Información.

La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador/a y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores/as.

3. Medidas de emergencia.

Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores/as afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores/as o directamente con los trabajadores/as afectados en caso de no existir esta representación.

4. Riesgo grave e inminente.

En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador/a por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores/as y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

5. Protección de trabajadores/as sensibles a determinados ries-

gos.

En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario/a determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador/a es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

6. Vigilancia de la salud.

Los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador/a. Esta renuncia solo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador/a por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

- Alveolitis alérgica extrínseca;
- Asma laboral;
- Manipulación manual de cargas;
- Movimientos repetitivos;
- Neuropatías por presión;
- Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador/a. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores/as a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador/a. Cuando el trabajador/a finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador/a afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador/a afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores/as y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

TÍTULO II

INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN

7. Representación y coordinación.

Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores/as de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los tra-

bajadores/as propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquéllos otros trabajadores/as que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal. Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataren estos servicios externos.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario/a, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores/as de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores/as, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador/a que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

8. Comité de Seguridad y Salud.

En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores/as se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

9. Documentación.

En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores/as consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

10. Formación de los delegados de prevención.

El empresario/a garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconozca la Ley.

TÍTULO III

FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA

En cumplimiento del deber de protección, el empresario/a deberá garantizar que todo trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.
2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.
3. Planes de emergencia.
4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.
- b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o fun-

ción: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador/a que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores/as designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto 39/1997.

d) Formación para empresario/as que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del Real Decreto treinta y nueve de mil novecientos

noventa y siete, de diecisiete de enero de mil novecientos noventa y siete.

Disposición Transitoria

La subida salarial pactada para el año 2012 a partir del 1 de enero de 2012 se acuerda que las tablas provinciales correspondientes al año 2011 se actualizarán en el 1,5%, con efectos de esa misma fecha.

La subida salarial pactada para el año 2013 se fija en un incremento del 0,4%, teniendo carácter retroactivo desde el 1 de enero del mismo año. Los atrasos derivados de la retroactividad se abonarán por las empresas, dentro de los 30 días siguientes al mes de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio Colectivo, conforme a lo dispuesto en el artículo 2º del presente convenio.

UNIÓN DE EMPRESARIOS

C/Osario, n.º 12 Local 1

DE LA MADERA

14001 - CÓRDOBA

DE CÓRDOBA

Teléfonos 47 13 16 - 49 83 03

Fax 49 07 64

PREAVISO DE CESE

La empresa _____ informa a Don _____, con domicilio en _____ calle _____, que presta sus servicios en la misma con la categoría de _____ desde el día _____, que el día _____ finalizará su contrato por terminación de los trabajos para los que fue contratado, fecha a partir de la cual quedará extinguida la relación laboral que unía a las partes.

_____ a _____ de _____ del 200 ____

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la UNIÓN DE EMPRESARIOS DE LA MADERA DE CÓRDOBA.

Fecha de la expedición

Sello y firma

Este preaviso no tendrá validez sin el sello y la firma de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

UNIÓN DE EMPRESARIOS C/Osario, n.º 12 Local 1
DE LA MADERA 14001 - CÓRDOBA
DE CÓRDOBA Teléfonos 47 13 16 - 49 83 03
Fax 49 07 64

RECIBO FINIQUITO

Don _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde el día _____ hasta el día _____ con la categoría de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad de _____ ptas. en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

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

_____ a _____ de _____ de 200__

El trabajador/a⁽¹⁾...usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición _____ por _____

Fecha de la expedición

Sello y firma

Este recibo no tendrá validez sin el sello y la firma de la Unión de Empresarios de la Madera de Córdoba, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

UNIÓN DE EMPRESARIOS

C/Osario, n.º 12 Local 1

DE LA MADERA

14001 - CÓRDOBA

DE CÓRDOBA

Teléfonos 47 13 16 - 49 83 03

Fax 49 07 64

SOLICITUD DE VACACIONES

1. A petición del trabajador

2. A petición del empresario

Don _____, con domicilio en _____ calle
_____, que presta sus servicios en la misma

SOLICITA tomar _____ días laborables

SOLICITA tomar _____ días naturales

De vacaciones desde el día.../.../..... al día.../.../..... ambos inclusive.

_____ a _____ de _____ del 200 ____

El trabajador.

La empresa

Fecha de la expedición

Sello y firma

ANEXO**ÁMBITO FUNCIONAL**

1. Labores forestales.
2. Aserrío de madera.
3. Carpintería mecánica.
4. Carpintería de taller.
5. Persianas.
6. Ebanistería.
7. Industrias del mueble y actividades anexas.
8. Tapicería.
9. Somieres.
10. Chapas y tableros contrachapados.
11. Tableros alistonados.
12. Tableros aglomerados y de fibra.
13. Fabricación de puertas de madera.
14. Tonelería.
15. Carrocerías.
16. Carreterías.
17. Tornería.
18. Tallistas.
19. Artesanía y decoración de la madera.
20. Modelistas.
21. Marcos y molduras.
22. Cestería, muebles de junco, médula y mimbre.
23. Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
24. Envases, embalajes y paletas.
25. Hormas y tacones.
26. Parquets, entarimados y actividades conexas (fabricación, colocación, reparación y mantenimiento de pavimentos de madera).
27. Almacenes de madera en general.
28. Fabricación de virutillas y briquetas.
29. Ataúdes y féretros.
30. Prefabricados de madera (casas, sauna, etc.).
31. Preservación de madera y postes.
32. Otras actividades industriales de la madera: baúles, billares, instrumentos musicales, artículos diversos de madera para el hogar, deporte, decoración, uso escolar, anexos industriales, calzados, juguetería, carpintería de ribera, toda actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

**TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA EL AÑO 2012
INCREMENTADAS EN 1,5% SOBRE DEFINITIVAS 2011 MÁS EQUIPARACIÓN GRUPOS**

Categorías y Grupos profesionales	Salario Base <i>D = € día natural</i> <i>M = € mes</i>	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones (Incluido Descanso Semanal)		Valor cálculo día vacaciones devengadas y no disfrutadas	Valor hora ordinaria	Horas extras 75% días laborables	Horas extras 100% sáb y festivos
				semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria				
GRUPO II													
PERITO TITULADO	M 1.541,81 €	9,77 €	2,57 €	2.069,98 €	11,37 €	2.069,98 €	11,25 €	1.834,91 €	5,01 €	83,41 €	14,31 €	25,05 €	28,62 €
GRUPO III													
JEFE ADMTVO.	M 1.401,57 €	9,26 €	2,57 €	1.892,50 €	10,40 €	1.892,50 €	10,29 €	1.679,37 €	4,60 €	76,34 €	13,40 €	23,45 €	26,80 €
GRUPO IV													
ENCARGADO	D 41,73 €	7,12 €	2,57 €	1.621,28 €	8,91 €	1.621,28 €	8,81 €	1.465,43 €	4,00 €	66,61 €	11,90 €	20,83 €	23,80 €
TUPISTA 1ª	D 41,76 €	7,12 €	2,57 €	1.553,31 €	8,53 €	1.553,31 €	8,44 €	1.466,33 €	4,01 €	66,65 €	11,81 €	20,66 €	23,62 €
OF. 1ª ADMTVO.	M 1.230,13 €	8,92 €	2,57 €	1.685,75 €	9,26 €	1.685,75 €	9,16 €	1.497,73 €	4,10 €	68,08 €	11,94 €	20,89 €	23,88 €
OF. 1ª o COND. 1ª	D 41,77 €	7,12 €	2,57 €	1.535,01 €	8,43 €	1.535,01 €	8,34 €	1.466,82 €	4,01 €	66,67 €	11,81 €	20,67 €	23,62 €
GRUPO V													
OF. 2ª ADMTVO.	M 1.157,65 €	7,91 €	2,57 €	1.515,64 €	8,33 €	1.515,64 €	8,24 €	1.394,95 €	3,82 €	63,41 €	11,10 €	19,43 €	22,20 €
OF. 2ª o COND. 2ª	D 38,69 €	7,12 €	2,57 €	1.478,84 €	8,13 €	1.478,84 €	8,04 €	1.374,15 €	3,76 €	62,46 €	11,08 €	19,39 €	22,16 €
VIAJANTE	M 1.150,47 €	8,25 €	2,57 €	1.573,99 €	8,65 €	1.573,99 €	8,55 €	1.397,97 €	3,83 €	63,54 €	11,17 €	19,55 €	22,34 €
GUARDA o VIGILANTE	D 38,88 €	7,12 €	2,57 €	1.458,34 €	8,02 €	1.458,34 €	7,93 €	1.380,11 €	3,78 €	62,73 €	11,10 €	19,42 €	22,20 €
GRUPO VI													
AYUDANTE	D 34,77 €	7,12 €	2,57 €	1.399,96 €	7,69 €	1.399,96 €	7,61 €	1.256,70 €	3,44 €	57,12 €	10,18 €	17,81 €	20,36 €
PEON ESPECIALISTA	D 34,84 €	7,12 €	2,57 €	1.350,68 €	7,42 €	1.350,68 €	7,34 €	1.258,77 €	3,45 €	57,22 €	10,13 €	17,73 €	20,26 €
AUX. ADMTVO.	M 1.050,39 €	7,23 €	2,57 €	1.350,22 €	7,42 €	1.350,22 €	7,34 €	1.267,29 €	3,47 €	57,60 €	10,08 €	17,65 €	20,17 €
GRUPO VII													
PEON ORDINARIO	D 33,40 €	7,12 €	2,57 €	1.329,88 €	7,31 €	1.329,88 €	7,23 €	1.215,60 €	3,33 €	55,25 €	9,81 €	17,17 €	19,62 €
FORMACIÓN													
Formación 3º año	D 23,41 €	7,12 €	2,57 €	983,57 €	5,40 €	983,57 €	5,35 €	915,90 €	2,51 €	41,63 €	7,33 €		
Formación 2º año	D 20,42 €	7,12 €	2,57 €	877,10 €	4,82 €	877,10 €	4,77 €	826,20 €	2,26 €	37,55 €	6,59 €		
Formación 1º año	D 19,64 €	7,12 €	2,57 €	789,00 €	4,34 €	789,00 €	4,29 €	802,80 €	2,20 €	36,49 €	6,33 €		

**ANEXO I CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL MADERA DE CÓRDOBA
RENDIMIENTO PROVISIONAL DEL AÑO 2012 INCREMENTADO 1,5% SOBRE DEFINITIVO 2011**

Cuadro de trabajos mínimos a realizar por jornada normal de 8 horas de trabajo, en colocación de carpinterías de madera en obras.

	Nº	Unidades	Precio Unidad del exceso de Producción (Euros)
1. Colocación de hoja de paso para pintar o similar en cerco metálico con 3 pernios o bisagras, heje de picaporte tubular y manivela.	6,50		5,55
2. Colgado de hoja de paso para pintar o similar en cerco de madera con 3 ó 4 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	5,50		6,66
3. Colgado de hoja de paso enrasada fina en cerco de madera con 3 ó 4 pernios y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	4,50		8,34
4. Colgado de hoja de paso moldurada maciza en cerco de madera con 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	3,50		11,17
5. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar en cerco metálico, con 3 pernios o bisagras, el correspondiente herraje con su mirilla y tirador.	5,50		6,66
6. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar o similar en cerco de madera, con 4 ó 5 pernios, el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	4,50		8,34
7. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada fina de cerco de madera de 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	3,50		11,17
8. Colgado de hoja de entrada a piso, maciza de casetones homoldurada, con 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	3,50		11,17
9. Revestido de bastidores puertas de piso o de paso, con fijación del acero al contracerco y colocación de tapajuntas planos por ambas caras.	4,50		8,34
9(bis) El mismo con tapajuntas moldurado	3,50		11,17
10. Colocación de regreusos de alcatado a una cara, dejándola enrasada con el azulejo.	15,50		2,45
11. Colgado de hoja de armario para pintar, tanto la que lleva pasadores y cierre, como para las que no, con 3 pernios o bisagras y tiradores.	6,50		5,59
12. Colgado de hoja de montante de armario para pintar con dos pernios o bisagras con el correspondiente herraje de cierre con su tirador.	6,50		5,51
13. Revestimiento de armario (entendiéndose por hueco cada una de las partes de armario dispuestas para alojar una o más hojas) comprendiendo repaso del contracerco y colocación del cerco a estatillón, incluso parte proporcional de tapajuntas.	3,50		10,29
14. Colgado de hoja de armario de chapas finas tanto para los que lleven pasadores y cierre como para los que no, con 3 pernios o bisagras y su tirador	5,50		6,66
15. Colgado de hoja de montante de armario de chapas finas con 2 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con su tirador. Puertas solapadas tendrán un aumento de 18,60 minutos cada una. Puertas correderas de cualquier tipo, tendrán un aumento Por hoja de 18,60 minutos cada una. Entrepaños de armarios de menos de 1,50 metros de longitud. Entrepaños de armario de más de 1,50 metros de longitud	5,50		6,66
16. Colocación de tapajuntas de madera para pintar una cara de puerta. Colocación de tapajuntas de madera fina en una cara de puerta.	20,50		1,62
17. Colocación de tapajuntas molduradas en una cara de puerta.	16,50		2,21
18. Colocación de tapa de capitalizado: embisagrada con su cierre de hasta 2 metros de longitud. Embisagrado con su cierre de más de 2 metros de longitud Atornillado con su cierre de más de 2 metros de longitud	11,00		3,34
	13,00		2,71
	8,00		4,77
	13,00		2,71

- 19. Colocación de persianas con accesorios normales; de hasta 1,50 metros.
De hasta 1,50 metros de longitud con manubrio
De más de 1,50 metros de longitud. 4,14
6,50
- 20. Colgado de hoja de ventana tanto para las que lleven falleba o pasadores como las que no. 5,56
6,50
- 21. Colgado de hoja de balcón tanto para las que lleven falleba como para las que no. 4,77
6,50
5,50

RENDIMIENTOS TONELERÍA

	Unidades	Euros
1	Barriles de 2,4 y 8 litros	6
2	Barriles de 16 a 32 litros	6,06
3	Barriles de 64 litros	5
4	Barriles de 8 arrobas	4
5	Medias Botas	3
6	Botas y Toneles	2
		1,5
		26,72

ANEXO II	
Seguros y dietas definitivas del año 2012 con incremento de 1,5% sobre definitivas 2011	
SEGUROS	Definitivas 2012
A Muerte Natural	6.931,68 €
B Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional	34.175,96 €
C Por incapacidad parcial	6.931,68 €
D Por incapacidad total	26.631,65 €
E Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional	34.175,96 €
DIETAS	Definitivas 2012
Dieta Completa	32,00 €
Media Dieta	16,01 €
Desgaste de Herramienta	1,38 €
Ropa de trabajo	8,25 €
Desplazamiento superior 7 días	1,51 €
Manutención	2,96 €

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES DEL SECTOR DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA EL AÑO 2013 INCREMENTADAS EN 0,4% SOBRE DEFINITIVAS 2012

Categorías y Grupos profesionales	Salario Base <i>D = € día natural</i> <i>M = € mes</i>	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones (Incluido Descanso Semanal)		Valor cálculo día vacaciones devengadas y no disfrutadas	Valor hora ordinaria	Horas extras 75% días laborables	Horas extras 100% sáb y festivos
				semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria				
GRUPO II													
PERITO TITULADO	M 1.547,98€	9,81€	2,58€	2.078,26€	11,48€	2.078,26€	11,30€	1.842,25€	5,03€	83,74€	14,69€	25,71€	29,38€
GRUPO III													
JEFE ADMTVO.	M 1.407,18€	9,30€	2,58€	1.900,07€	10,50€	1.900,07€	10,33€	1.686,09€	4,62€	76,64€	13,45€	23,54€	26,90€
GRUPO IV													
ENCARGADO	D 41,90€	7,15€	2,58€	1.627,77€	8,99€	1.627,77€	8,85€	1.471,29€	4,02€	66,88€	11,93€	20,87€	23,86€
TUPISTA 1ª	D 41,93€	7,15€	2,58€	1.569,52€	8,62€	1.569,52€	8,47€	1.472,20€	4,03€	66,92€	11,85€	20,74€	23,70€
OF. 1ª ADMTVO.	M 1.235,05€	8,96€	2,58€	1.692,49€	9,35€	1.692,49€	9,20€	1.503,72€	4,12€	68,35€	11,99€	20,98€	23,98€
OF. 1ª o COND. 1ª	D 41,94€	7,15€	2,58€	1.541,15€	8,51€	1.541,15€	8,37€	1.472,69€	4,03€	66,94€	11,83€	20,71€	23,66€
GRUPO V													
OF. 2ª ADMTVO.	M 1.162,28€	7,94€	2,58€	1.521,70€	8,40€	1.521,70€	8,27€	1.400,53€	3,84€	63,66€	11,15€	19,51€	22,30€
OF. 2ª o COND. 2ª	D 38,84€	7,15€	2,58€	1.484,76€	8,20€	1.484,76€	8,07€	1.379,65€	3,78€	62,71€	11,13€	19,47€	22,26€
VIAJANTE	M 1.155,07€	8,28€	2,58€	1.580,29€	8,73€	1.580,29€	8,58€	1.403,56€	3,85€	63,80€	11,22€	19,63€	22,44€
GUARDA VIGILANTE	D 39,04€	7,15€	2,58€	1.464,17€	8,09€	1.464,17€	7,96€	1.385,63€	3,80€	62,98€	11,14€	19,50€	22,28€
GRUPO VI													
AYUDANTE	D 34,91€	7,15€	2,58€	1.405,56€	7,76€	1.405,56€	7,64€	1.261,73€	3,45€	57,35€	10,22€	17,88€	20,44€
PEON ESPECIALISTA	D 34,98€	7,15€	2,58€	1.356,08€	7,49€	1.356,08€	7,37€	1.263,81€	3,46€	57,45€	10,17€	17,80€	20,34€
AUX. ADMTVO.	M 1.054,59€	7,26€	2,58€	1.355,62€	7,49€	1.355,62€	7,37€	1.272,36€	3,48€	57,89€	10,12€	17,72€	20,24€
GRUPO VII													
PEON ORDINARIO	D 33,53€	7,15€	2,58€	1.335,20€	7,38€	1.335,20€	7,26€	1.220,46€	3,34€	55,48€	9,85€	17,24€	19,70€
FORMACIÓN													
Formación 3º año	D 23,50€	7,15€	2,58€	987,50€	5,45€	987,50€	5,37€	919,56€	2,52€	41,80€	7,36€		
Formación 2º año	D 20,50€	7,15€	2,58€	880,61€	4,87€	880,61€	4,79€	829,50€	2,27€	37,70€	6,61€		
Formación 1º año	D 19,72€	7,15€	2,58€	792,16€	4,38€	792,16€	4,31€	806,01€	2,21€	36,64€	6,35€		

**ANEXO I CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL MADERA DE CÓRDOBA
RENDIMIENTO PROVISIONAL DEL AÑO 2013 INCREMENTADO 0,4% SOBRE DEFINITIVO 2012**

Cuadro de trabajos mínimos a realizar por jornada normal de 8 horas de trabajo, en colocación de carpinterías de madera en obras.

	Nº Unidades	Precio Unidad del exceso de Producción (Euros)
1. Colocación de hoja de paso para pintar o similar en cerco metálico con 3 pernios o bisagras, heje de picaporte tubular y manivela.	6,50	5,57
2. Colgado de hoja de paso para pintar o similar en cerco de madera con 3 ó 4 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	5,50	6,69
3. Colgado de hoja de paso enrasada fina en cerco de madera con 3 ó 4 pernios y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	4,50	8,37
4. Colgado de hoja de paso moldurada maciza en cerco de madera con 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con manivelas o pomos.	3,50	11,21
5. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar en cerco metálico, con 3 pernios o bisagras, el correspondiente herraje con su mirilla y tirador.	5,50	6,69
6. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada para pintar o similar en cerco de madera, con 4 ó 5 pernios, el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	4,50	8,37
7. Colgado de hoja de entrada a piso, enrasada fina de cerco de madera de 4 ó 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	3,50	11,21
8. Colgado de hoja de entrada a piso, maciza de casetones homoldurada, con 5 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre, mirilla y tirador.	3,50	11,21
9. Revestido de bastidores puertas de piso o de paso, con fijación del acero al contracerco y colocación de	4,50	8,37

tapajuntas planos por ambas caras.		
9(bis) El mismo con tapajuntas moldurado	3,50	11,21
10. Colocación de regresos de alicatado a una cara, dejándola enrasada con el azulejo.	15,50	2,46
11. Colgado de hoja de armario para pintar, tanto la que lleva pasadores y cierre, como para las que no, con 3 pernios o bisagras y tiradores.	6,50	5,61
12. Colgado de hoja de montante de armario para pintar con dos pernios o bisagras con el correspondiente herraje de cierre con su tirador.	6,50	5,53
13. Revestimiento de armario (entendiéndose por hueco cada una de las partes de armario dispuestas para alojar una o más hojas)		
comprendiendo repaso del contracerco y colocación del cerco a estatlón, incluso parte proporcional de tapajuntas.	3,50	10,33
14. Colgado de hoja de armario de chapas finas tanto para los que lleven pasadores y cierre como para los que no, con 3 pernios o bisagras y su tirador	5,50	6,69
15. Colgado de hoja de montante de armario de chapas finas con 2 pernios o bisagras y el correspondiente herraje de cierre con su tirador.	5,50	6,69
Puertas solapadas tendrán un aumento de 18,60 minutos cada una.		
Puertas correderas de cualquier tipo, tendrán un aumento Por hoja de 18,60 minutos cada una.		
Entrepaños de armarios de menos de 1,50 metros de longitud.	5,50	6,69
Entrepaños de armario de más de 1,50 metros de longitud	4,50	8,37
16. Colocación de tapajuntas de madera para pintar una cara de puerta.	20,50	1,63
Colocación de tapajuntas de madera fina en una cara de puerta.	16,50	2,22
17. Colocación de tapajuntas molduradas en una cara de puerta.	11,00	3,35
18. Colocación de tapa de capitalizado: embisagrada con su cierre de hasta 2 metros de longitud.	13,00	2,72
Embisagrado con su cierre de más de 2 metros de longitud	8,00	4,79
Atornillado con su cierre de más de 2 metros de longitud	13,00	2,72
19. Colocación de persianas con accesorios normales; de hasta 1,50 metros.	6,50	4,16
De hasta 1,50 metros de longitud con manubrio	6,50	5,58
De más de 1,50 metros de longitud.	8,00	4,79
20. Colgado de hoja de ventana tanto para las que lleven falleba o pasadores como las que no.	6,50	5,57
21. Colgado de hoja de balcón tanto para las que lleven falleba como para las que no.	5,50	5,57

RENDIMIENTOS TONELERÍA

		Unidades	Euros
1	Barriles de 2,4 y 8 litros	6	6,08
2	Barriles de 16 a 32 litros	5	7,50
3	Barriles de 64 litros	4	9,54
4	Barriles de 8 arrobas	3	13,39
5	Medias Botas	2	11,72
6	Botas y Toneles	1,5	26,83

ANEXO II	
Seguros y dietas provisionales del año 2013 con incremento de 0,04% sobre definitivas 2012	
SEGUROS	Provisionales 2013
A Muerte Natural	6.959,41 €
B Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional	34.312,66 €
C Por incapacidad parcial	6.959,41 €
D Por incapacidad total	26.738,18 €
E Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional	34.312,66 €
DIETAS	Provisionales 2013
Dieta Completa	32,13 €
Media Dieta	16,07 €
Desgaste de Herramienta	1,39 €
Ropa de trabajo	8,28 €
Desplazamiento superior 7 días	1,52 €
Manutención	2,97 €

CALENDARIO LABORAL DEL SECTOR DE LA MADERA PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2013.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, sin perjuicio de que las empresas puedan pactar con los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto con éstos, otra distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo anual

El cuadro calendario que se acompaña como anexo se ha elaborado teniendo en cuenta las fiestas nacionales, autonómicas, así como las locales de Córdoba Capital, debiéndose estar a un régimen similar en las demás localidades de la provincia conforme a sus fiestas y ferias respectivas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
ENERO	F	8	8	8	S	DF	F	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8		
FEBRERO	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	F	-	-		
MARZO	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	F	F	S	D	
ABRIL	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	
MAYO	F	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	NL	
JUNIO	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	
JULIO	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8
AGOSTO	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	F	NL	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	S	
SEPTIEMBRE	D	8	8	8	8	8	S	DF	FL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	
OCTUBRE	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	SF	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	FL	NL	S	D	8	8	8	
NOVIEMBRE	F	S	D	NL	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	
DICIEMBRE	D	8	8	8	NL	F	S	DF	F	8	8	8	8	S	D	8	8	8	8	8	S	D	8	8	NL	F	8	8	S	D	8	NL

S:	SABADO.
SF:	SABADO FESTIVO.
D:	DOMINGO.
F:	FESTIVO.
FL:	FIESTA LOCAL.
NL:	NOLABORABLE.

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificantes
		Salario Base	Pagos Extras	Comp. Antig.	Incent.	Comp. Conv.	Comp. puesto trabajo	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros,	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos	3 días naturales, ampliables hasta 5 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Fallecimiento de nueras, yernos, cuñados y abuelos políticos	2 días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho

Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales ampliables hasta 4 naturales en caso de desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
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	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Nacimiento de hijo o adopción	3 días naturales ampliables hasta cinco días naturales en los supuestos que los haya de efectuar un desplazamiento	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado del Juzgado
Matrimonio.	15 días naturales	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Libro de familia o certificado oficial
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Documento que acredite el hecho
Deber inexcusable de carácter	Por el tiempo	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante de la

público y personal.	indispensable o el que marque la norma								existencia
Lactancia de un hijo menor de nueve meses	Una hora de ausencia del trabajo, o dos fracciones de ½ hora. Se podrá sustituir por una reducción de la jornada normal en Alternativamente por sustitución de jornada o acumulación en jornadas completas por acuerdo con la empresa, siempre que las necesidades de la misma lo permitan	SI	SI	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado de adopción	
Traslado (Artículo 40 ET).	Tres días laborables	SI	SI	SI	SI	SI	NO		

Matrimonio de hijos, padre	El día natural	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO		
Funciones sindicales o de representación de personal	En los términos establecidos legal o convencionalmente.	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
Renovación del Documento Nacional de Identidad	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
Recuperación del carnet de conducir, con asistencia de los cursos necesarios cuando la pérdida del mismo haya estado motivada por causa imputable a la empresa.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	El que proceda
Acompañamiento al cónyuge a consultas de especialistas.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho
Acompañamiento de hijos menores de edad al médico especialista, siempre que acredite ser la única persona de quién depende y la cita se produzca en horario laboral; o en el supuesto de que el otro cónyuge con obligaciones laborales no pueda acudir y la cita se produzca	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	Justificante médico que acredite el hecho + documento que acredite el hecho

en horario laboral.																					
Acompañamiento de hijos/as afectados de grave discapacidad física o psíquica a médico especialista.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho + documento que acredite el hecho
Asistencia a consulta médica, siempre que se acredite que existe imposibilidad de asistir en otro horario que no sea coincidente con el laboral y que se acredite la hora de asistencia para comprobar que la suma del período de ida, asistencia y vuelta al trabajo se trata de un período razonable.	El tiempo indispensable	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	Justificante médico que acredite el hecho + documento que acredite el hecho

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

Núm. 6.780/2013

Convenio o Acuerdo: Hospital Cruz Roja
 Expediente: 14/01/0166/2013
 Fecha: 01/08/2013
 Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
 Destinatario: José Gómez Alarcón
 Código: 14000742012000

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivos de Centro para el Hospital Cruz Roja Española en Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, 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 del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO PARA EL HOSPITAL CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CÓRDOBA AÑOS 2012-2015

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal

1. El presente Convenio de Empresa, afecta exclusivamente al Hospital de Cruz Roja Española en Córdoba, así como a la totalidad de trabajadores del mismo sujetos a contrato laboral.

2. Quedan excluidos expresa y concretamente del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a. Los profesionales o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional libre, concretar estudios o trabajos, colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Centro.

b. Los alumnos de tecnología sanitaria en prácticas.

c. Los voluntarios que presten su acción social en el Hospital.

Artículo 2. Duración y vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, con efectos desde el 1 de enero de 2012, al 31 de diciembre del año 2015.

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, si no se denuncia por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se realizará por escrito.

El Convenio Colectivo seguirá vigente en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas de carácter general aplicables.

Artículo 4. Condiciones más beneficiosas

Al amparo de la vigente legislación y de los usos y costumbres locales y profesionales de carácter inveterado, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de entrada en vigor del presente Convenio. En todo caso, deberá ser interpretado en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 5. Absorbilidad

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio se compensarán con las de cualquier tipo que disfruten en la actualidad los trabajadores afectados por el mismo y serán absorbibles con aquellas otras que pudieran establecerse por disposición legal, Convenio Colectivo o pacto.

Artículo 6. Interpretación del Convenio

Para interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y seguimiento del Convenio, se crea una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros por parte de la Empresa, y por tres miembros del Comité de Empresa. Ambas partes podrán hacerse acompañar, cuando lo estimen conveniente por sus respectivos asesores. Esta Comisión se reunirá a petición de la mitad de sus miembros.

Dicha Comisión elegirá un secretario de entre sus miembros, que será nombrado por y entre los miembros de la Comisión.

Son competencias de la Comisión:

1) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio.

2) Vigilar la aplicación correcta del presente convenio.

3) Y en general todas aquellas recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión será convocada por el secretario con un margen de diez días respecto de la solicitud de reunión, señalándose en la convocatoria, además del día, hora y lugar de la reunión, el orden de asuntos a tratar.

Artículo 7. Derechos sindicales

- El Comité de Empresa dispondrá de un local adecuado para el desarrollo de sus actividades.

- Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Caso de que el número de trabajadores de la Empresa se incremente, el crédito sindical crecerá de conformidad con lo establecido por la normativa vigente.

- Un máximo de dos miembros del Comité de Empresa podrán ceder sus horas sindicales de un mes a otros dos miembros del Comité de Empresa y no podrá cederlas de nuevo hasta que no haya transcurrido seis meses de otra cesión anterior. Esta cesión deberá de comunicarse a la Empresa con la debida antelación.

- El Comité de Empresa, siempre que lo estime oportuno, podrá celebrar Asambleas con los trabajadores que estén fuera de las horas de trabajo, sean o no componentes del Comité, debiéndolo comunicar a la Empresa con, al menos, 48 horas de antelación.

- Las centrales sindicales podrán reunirse en Asamblea con los trabajadores de la Empresa que estén fuera de las horas de trabajo, debiéndolo comunicar a la Empresa con, al menos 48 horas de antelación.

- La Empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

- En el ámbito de sus competencias, el Comité de Empresa conocerá la copia básica de todos los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito, excepción hecha de los del personal

de alta dirección, así como sus prorrogas y denuncias, en el plazo de 10 días desde que hubiesen tenido lugar. La copia básica del contrato debe contener todos los datos de éste, salvo el DNI., domicilio, estado civil y cualquier otro dato que pueda afectar a la intimidad personal.

- El Comité de Empresa tiene competencia para conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria, al final de cada ejercicio económico. En caso de situación económica grave en la Empresa, se le comunicará al Comité de Empresa, en el plazo más breve posible, para que emita su respectivo informe. Así mismo, el Comité de Empresa, como órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores/as de la Empresa, tendrá las competencias que le asigna el Estatuto de los Trabajadores y especialmente, las cuestiones que se refieran a los siguientes supuestos:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) Sucesión de Empresa. Se estará a lo dispuesto en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los representantes de los trabajadores que cesaren en el ejercicio de su función por expiración de sus respectivos mandatos, gozarán de las garantías establecidas en la ley para estos supuestos, por espacio de un año, a partir de la fecha del cese como representante sindical por expiración del mandato.

- El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios, en lugar visible y transitado por los trabajadores, que será facilitado por la empresa.

- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Capítulo II - Política salarial

Artículo 8. Retribuciones

El sistema de retribuciones para la vigencia de este Convenio, será el que consta en el Anexo 1, que contiene las tablas salariales.

El salario a aplicar durante el periodo de 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014, será el vigente para cada trabajador, categoría y/o puesto de trabajo al día 31 de diciembre de 2011.

Para el periodo de 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015, y una vez concluido el mismo, si se produjera un incremento del IPC (publicado en enero 2016), que superara el 2%, los salarios serán actualizados en el exceso del citado porcentaje, abonándose en una sola paga que se liquidará antes del día 31 de marzo de 2016.

Artículo 9. Antigüedad

El complemento/plus de antigüedad vigente al día 31.Diciembre.2011, como tal devengo, quedará extinguido con tal fecha, consolidándose la cuantía hasta ese momento percibida como derecho adquirido con el concepto "Plus antigüedad consolidado", fijándose en la nómina con tal definición de forma independiente de cualquier otro devengo.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio a 1 de enero de 2012, se devengará un Plus Trienios, consistente en el 4% trienal aplicado sobre el salario base convenio, sin que en ningún caso, la cuantía total del "Plus antigüedad consolidado" y el "Plus Trienios", supere el 50% del salario base mensual. No obs-

tante, en aquellos trabajadores que a fecha de entrada en vigor del presente Convenio superen el 50% indicado, se respetará la cantidad que estuvieran cobrando, no devengando por tanto el reseñado "Plus Trienios".

Artículo 10. Plus de Especialidad

Se establece un complemento retributivo a favor del personal que desempeñe puestos de trabajo en algunas de las siguientes secciones o departamentos:

- Urgencias.
- Quirófanos.
- Radioterapia.
- Radioelectrología.
- Medicina Nuclear.
- Laboratorios de Análisis Clínicos.
- Unidades de Cuidados Intensivos adultos y neonatales.

La cuantía del complemento será del 15% del salario base.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación del trabajador al puesto tenga carácter exclusivo y pre-ferente y en forma habitual y continuada.

Si la jornada laboral pactada es a media jornada, el trabajador que desempeñe el trabajo tendrá derecho al percibo del plus en la parte proporcional de la jornada.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el trabajador desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado y no supondrá la consolidación personal del derecho cuando el trabajador que lo venga percibiendo sea distinto al puesto de trabajo no calificado como de "especialidad".

Artículo 11. Plus de Productividad

Para todo el personal con la categoría profesional de D.U.E./A.T.S., que no perciba el Plus de Especialidad, se establece un complemento retributivo por la cuantía del 15% del Salario Base.

Artículo 12. Plus de Nocturnidad

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base u opcionalmente, por un periodo mínimo de seis meses solicitado previamente por escrito, con una antelación mínima de 15 días, y si las necesidades asistenciales lo permiten; en una reducción de la jornada, equivalente al coste económico para sustitución de su puesto, con el importe de dicho Plus. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente. Si el tiempo trabajado fuera inferior a cuatro horas, se abonará exclusivamente sobre las horas trabajadas.

Al no ser considerada la asimilación de jornada laboral en forma de guardias médicas como horario completo de jornada efectiva, sino de presencia física y trabajo a demanda, no será aplicable este plus. Si será aplicable en aquellos médicos que realicen su jornada laboral en los turnos establecidos para el resto de los trabajadores.

Artículo 13. Plus de Asistencia

Con el fin de obtener el mayor celo e interés de los trabajadores en cuanto a la asistencia y puntualidad, éstos percibirán el plus de asistencia, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial adjunta. Este plus será disminuido proporcionalmente por cada jornada de falta al trabajo o de puntualidad, cualquiera que sea la causa.

Si la jornada laboral pactada es a media jornada, el trabajador que desempeñe el trabajo tendrá derecho al percibo del plus en la parte proporcional de la jornada.

Artículo 14. Plus de Transporte

Se establece un plus de compensación de transporte, cuya cuantía será la establecida en la tabla salarial adjunta, para todos los trabajadores de las diferentes categorías profesionales. Este

Plus se concede con el fin de compensar al trabajador, los gastos que ha de realizar para trasladarse de su domicilio al centro de trabajo y viceversa. El personal que realice su jornada de trabajo en turno partido de forma habitual, tendrá derecho a percibir el Plus en proporción a sus desplazamientos. Este plus será disminuido proporcionalmente por cada jornada de falta al trabajo, cualquiera que sea la causa.

Artículo 15.- Domingos, festivos y festivos especiales

El trabajador que por necesidades del servicio hubiera de trabajar en domingo o en días festivos, percibirá una compensación económica determinada en la tabla salarial adjunta, sin perjuicio de su día de descanso intersemanal. Aquellos trabajadores a los que coincida su descanso semanal con un día festivo, se les dará otro día más de descanso a la semana, si las necesidades de servicio lo permiten, en otro caso, tendrán derecho a percibir el 100% del salario del Convenio más el que corresponda al día realmente trabajado. Esta compensación económica se aplicará al turno de noche, mañana y tarde del domingo o festivo, es decir, a los trabajadores con turno comprendido entre las 22.00 horas del día anterior y hasta las 22.00 horas del domingo o festivo.

A efectos de retribución económica para domingos y festivos normales, se fija ésta, en la cuantía de 18,35 euros.

En relación a Festivos Especiales, se considerarán, los días Uno de Enero, seis de Enero, veintiocho de Febrero, veinticuatro de Octubre y veinticinco de Diciembre, y se abonarán a razón de 40,00 euros cada uno de ellos.

No obstante lo anterior, sobre las cuantías fijadas en el presente artículo, se aplicará en su caso, la actualización salarial a que se hace referencia en el artículo 8 del presente Convenio.

En caso de coincidir alguno de estos días en domingo, el Plus de Domingo pasará al lunes, manteniéndose para estos días el Plus de Festivo Especial.

Su compensación económica, no acumulable a la de domingo o festivo no especial, está determinada en la tabla salarial adjunta y será aplicable a todos los trabajadores en turnos de noche, mañana o tarde.

Los anteriores conceptos deberán ser abonados dentro del mes siguiente a aquel en que se produzcan.

Artículo 16. Pagas extraordinarias

La Empresa abonará a todos los trabajadores una mensualidad extraordinaria en el mes de julio y otra en Diciembre; así como otras dos pagas de quince días cada una, abonables en los meses de Abril y Octubre. Estas se abonarán antes del día quince de cada mes y podrán ser prorrateadas de forma mensual. Estas pagas extraordinarias comprenderán el salario base, el plus de antigüedad consolidado, y el plus trienios.

Artículo 17. Horas extraordinarias

Tendrán el carácter de horas extraordinarias aquellas que excedan de las recogidas en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo. Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y su número no podrá ser superior de 2 al día, 15 al mes y 80 al año.

De la realización de dichas horas extraordinarias se remitirá mensualmente informe por escrito a los representantes de los trabajadores.

Las horas extraordinarias se abonarán con el incremento del 75% sobre la hora ordinaria. Por acuerdo del trabajador con la Empresa, las horas extraordinarias se podrán compensar en descanso en cuantía doble de la realizada.

Artículo 18. Enfermedad, hospitalización y accidente

La Empresa en los supuestos de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo y maternidad, garantizará al trabajador el com-

plemento necesario para que, sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba durante el período que dure la Incapacidad Temporal, el 100% de la retribución que debiera devengar, entendiéndose por ésta: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

Así mismo la Empresa, en los supuestos de Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral y situación de riesgo por embarazo, garantizará al trabajador el complemento necesario para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba el 85 % de la retribución que debiera devengar, y el 100 % a partir del 21º día y durante el periodo que dure la Incapacidad Temporal. Entendiéndose por retribución que debiera devengar: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

La Empresa, en caso exclusivo de Hospitalización del trabajador con Incapacidad Temporal por enfermedad común, accidente no laboral o situación de riesgo por embarazo (y solo por los días efectivos de hospitalización) garantizará al trabajador el complemento necesario para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba el 100 % de la retribución que debiera devengar entendiéndose por ésta: Salario base, plus de antigüedad consolidado, plus trienios, incentivos, y Plus de especialidad o Productividad si lo hubiera.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 19. Retribuciones del periodo de vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido a todo el personal con arreglo a la media de los conceptos retributivos devengados en los tres meses precedentes al de disfrute de las vacaciones, excepción hecha de los conceptos de pagas extraordinarias y horas extraordinarias, festivos, y festivos especiales, si los hubiera, que por su propia naturaleza incluye compensaciones adicionales.

Artículo 20. Suplencias en el puesto de trabajo de categoría superior

En el supuesto de que un trabajador perteneciente a una categoría profesional determinada, hubiera de suplir temporalmente a otro de categoría superior de igual titulación, el suplente percibirá la misma retribución base y complementos correspondientes al sustituido, excepto la antigüedad.

Artículo 21. Incentivos

Consistirá en una retribución correspondiente al nivel de categoría y puesto de trabajo que se desempeña, recogido en Anexo 1 de Tabla Salarial.

Capítulo III - Jornada de trabajo

Artículo 22. Jornada laboral

La jornada anual de trabajo para todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la siguiente:

Para los años 2012, 2013, 2014 y 2015, la jornada será de 1.635 horas/año, en promedio semanal de 36 horas.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el trabajador tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos considerados de trabajo efectivo.

Cuando por aplicación de los horarios y turnos de trabajo actualmente establecidos se supere la jornada anual anteriormente pactada, las horas de exceso realizadas sobre la misma serán compensadas por tiempos de descanso equivalentes, mediante la

concesión de jornadas completas de descanso, de forma que resulte el cómputo anual descrito anteriormente.

Salvo acuerdo entre Empresa y trabajador no podrán acumularse horas de exceso cuya compensación supere la concesión de más de cuatro días de descanso.

Salvo acuerdo entre Empresa y trabajador, en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas efectivas de trabajo en horario diurno y diez en el nocturno, y siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

En el caso de los médicos de UCI y Urgencias, y para asegurar la atención continuada, la jornada laboral se podrá realizar en forma de guardias médicas, hasta un máximo correspondiente a la jornada anual total.

A los efectos de consideración de día hábil de trabajo, será aquel, que figure indicado en la planilla, respecto a cada uno de los trabajadores. No se considerará por tanto día hábil, aquél que en el turno del trabajador figure como descanso.

Artículo 23. Vacaciones anuales

Los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán durante el período de vigencia del mismo, de 30 días de vacaciones retribuidas o de la parte proporcional, en caso de no llevar trabajando en la Empresa el año que es necesario para el disfrute pleno de este derecho.

El trabajador y la empresa podrán convenir la división en dos del período vacacional; en este supuesto la duración total del mismo será de 30 días naturales. Los trabajadores podrán concertar con la Empresa el período que les interese para disfrutar las vacaciones.

En todo caso, si el trabajador lo desea, al menos quince días de estas vacaciones las disfrutará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre y si las necesidades del servicio lo permiten, la totalidad de las vacaciones se disfrutarán entre dichas fechas.

La Incapacidad Temporal supondrá la interrupción de las vacaciones.

Los trabajadores con hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar quince días de sus vacaciones en el período de vacaciones escolares.

Los trabajadores solicitarán las vacaciones antes del día 15 de Abril de cada año. Todos los trabajadores que no la soliciten dentro de la fecha anteriormente citada, estarán sujetos a disfrutarla según las necesidades del servicio. La Empresa vendrá obligada a exponer en el tablón de anuncios el calendario de vacaciones de la totalidad de sus trabajadores antes del 15 de mayo de cada año.

La Dirección, conjuntamente con el Comité de Empresa, elaborará el plan de vacaciones y suplencias.

La Empresa concederá al personal un día extraordinario en la Feria de Córdoba, y dos días en Navidad. En caso de que por necesidades del servicio no fuese posible acceder a este descanso, éste será compensado por otro, libremente determinado por la empresa y el trabajador.

Artículo 24. Licencias retribuidas

La Empresa concederá a los trabajadores permisos y licencias por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) En caso de matrimonio civil o religioso del trabajador, o cuantos otros supuestos sean recogidos por la legislación durante la vigencia de este convenio, quince días naturales, siempre que haya superado el período de prueba.

b) Tres días naturales por parto de familiar de primer grado, a partir de la fecha del alumbramiento.

c) Tres días naturales por enfermedad grave, u hospitalización

(excepto partos), o accidente o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. En el caso de ingreso hospitalario, de más de un día, el trabajador podrá optar alternativamente por elegir la licencia, desde el día de ingreso, durante el ingreso o desde el día del Alta hospitalaria. La licencia por enfermedad del pariente tiene por objeto la atención del enfermo o su familia, debiendo existir una razonable inmediatez entre el uso de la licencia y el conocimiento de la enfermedad. En los supuestos de fallecimiento de parientes por consanguinidad o afinidad en primer grado, la licencia concedida, lo será en días hábiles.

d) Por fallecimiento de parientes en tercer o cuarto grado de consanguinidad o afinidad, el tiempo necesario para asistir al sepelio (máximo un día).

e) Cinco días de asuntos propios para el año 2012, cuatro días para los años 2013 y 2014, y tres días para el año 2015. El trabajador debe solicitarlos con 48 horas de antelación, y se concederá si las necesidades del servicio lo permiten. No serán acumulables a las vacaciones.

f) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o privado.

h) Hasta tres días para acudir a actividades formativas (Congresos, Seminarios, Cursos y Reuniones Científicas), relacionadas directamente con la actividad profesional del trabajador en el Hospital. Estos permisos se solicitarán siempre por escrito, acompañado de un programa, plan de docencia o cuanta documentación sirva para acreditar el interés de la actividad, así como el correspondiente justificante de asistencia o matrícula una vez realizada. La solicitud será respondida y la empresa accederá o denegará de forma motivada el permiso.

i) Para someterse a exámenes en Centro de Enseñanza, el tiempo necesario para ello.

j) Cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa otorgará sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso debiendo justificarse el mismo con el volante que a este efecto le extenderá el Facultativo, siendo aconsejable, cuando sea posible, avise con la suficiente antelación para que pueda ser sustituido en su puesto de trabajo si fuera indispensable.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excepto los días de asuntos propios.

Se recomienda a los trabajadores limiten las solicitudes de licencias por estos conceptos al mínimo indispensable, quedando facultada la Empresa y el Comité de Empresa a investigar la veracidad de las causas de licencias, y la Empresa sancionará al trabajador que haya falseado la causa de la petición, de acuerdo con la Ley.

Todas las anteriores licencias serán retribuidas con el 100% del salario base, Plus de antigüedad consolidado, Plus trienios y complementos, excepto el Plus de asistencia y el de transporte.

Artículo 25. Licencias no retribuidas

Aparte de las licencias del artículo anterior, que serán siempre retribuidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia de hasta quince días por cada uno de los semestres del año, sin retribución ni Seguridad Social, que tendrán la consideración de excedencia voluntaria a tales efectos, y en el momento en que el servicio no sufra detrimento, incrementándose hasta seis meses si el cónyuge padece una enfermedad grave e irreversible que requiera atención continuada

Artículo 26. Excedencias

Para la concesión de excedencias al personal sujeto a este Convenio se estará en todo lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, debiéndose conceder salvo en caso de fuerza mayor que justifiquen su negativa o aconsejen posponer la concesión.

Capítulo IV - Mejoras sociales**Artículo 27. Ayudas por Estudios**

El Hospital de Cruz Roja, concederá a sus trabajadores e hijos, siempre que convivan con el trabajador y a sus expensas, las siguientes ayudas anuales para estudios:

- Educación Infantil 2º ciclo (56 euros).
- Primaria (83 euros).
- ESO, Bachiller, F.P. (86 euros).
- Estudios Universitarios (120 euros).

Las referidas ayudas deberán ser solicitadas por el trabajador, debidamente justificadas, mediante el correspondiente certificado académico o Centro Educativo.

Artículo 28. Bolsa de Vacaciones

La Empresa concederá una gratificación anual determinada en la tabla salarial adjunta, en concepto de Bolsa de Vacaciones, a todos los trabajadores, y será abonada en el mes anterior o posterior al disfrute de las mismas.

En el caso de que por razones de servicios, no por solicitud voluntaria del trabajador, éste no pueda disfrutar íntegramente el período de vacaciones en el tiempo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrá derecho a una indemnización del 50% del importe de la citada Bolsa.

Artículo 29. Uniformes

La Empresa proveerá de uniformes completos así como de calzado o ropa de trabajo, a todo su personal ostentando en lugar visible de dicho uniforme la categoría profesional y primer apellido del trabajador, anteponiéndole la palabra Sr., Sra. o Srta.

Artículo 30. Información laboral

La Empresa facilitará a los trabajadores a través del Comité de Empresa un texto del Convenio en vigor.

Artículo 31. Comité de Seguridad y Salud

Siguiendo las previsiones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud como órgano de vigilancia y control de la Salud Laboral en la Empresa, de conformidad con la normativa vigente y los términos establecida en la misma. La Empresa se compromete a realizar un examen médico anual a todos los trabajadores.

Artículo 32. Extinción del contrato

Se estará a lo establecido por la Reglamentación de Trabajo y disposiciones de carácter general aplicables a cada caso concreto.

Artículo 33. Ascensos

El Hospital asumirá el compromiso, con el único fin de promocionar a todo su personal, de cubrir las vacantes que se produzcan con la propia plantilla y de categoría inferior, según los casos y siempre que reúnan los requisitos reglamentados y superen las pruebas de aptitud que se programen al efecto. El Comité de Empresa tendrá opción de participar en las pruebas selectivas que se realicen.

Artículo 34. Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido a un período de prueba, cuya duración será de seis meses para los titulados de grado superior y grado medio y dos meses, para el resto del personal. El período de prueba será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 35. Ayudas de acción social

Los trabajadores en caso de enfermedad o de intervención quirúrgica en este hospital, podrán beneficiarse del 100 % de los gastos de estancias y derechos de quirófano (gastos fijos); sólo abonarán la totalidad de los gastos fungibles y medicamentos (gastos variables) que se hayan utilizado. Los demás miembros de la unidad familiar del trabajador/a que convivan con el mismo, tendrán derecho a una reducción del 50% de los gastos fijos y abonarán, igual que el trabajador, la totalidad de los gastos variables.

Se habilitará por parte de la Empresa un fondo de acción social de treinta mil euros (30.000 €) para anticipos reintegrables en un plazo máximo de 12 meses y con el límite de dos nóminas, destinado a la ayudas de urgente necesidad social o sanitaria, aportando por escrito la solicitud justificada ante la Dirección del Centro.

Artículo 36. Plan de Igualdad

Reconocen las partes, la aplicación conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, del Plan de Igualdad desarrollado por Cruz Roja Española, a fin de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, reconociéndose no obstante de forma expresa, la actual situación de la entidad, en la que ya como premisa existe una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres.

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 37. Jubilación Parcial

En la medida, en que la normativa vigente contemple la posibilidad de Jubilación Parcial de los trabajadores cuya relación laboral quede regulada por el presente Convenio, las partes, abogan por la puesta en práctica de la citada modalidad de la Jubilación Parcial, mediante la formalización de Contrato de Relevo, a partir del cumplimiento de la edad fijada con carácter básico en la citada normativa reguladora.

Capítulo V - Derechos pasivos**Artículo 38. Premios por jubilación**

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello, y el personal haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá acceder a su jubilación desde la edad de 60 años, correspondiéndole percibir en concepto de Premio por Jubilación las cuantías que, referidas al salario base Convenio, se especifican a continuación:

Edad	Premio
60 años	9 días por año de servicio
61 años	8 días por año de servicio
62 años	7 días por año de servicio
63 años	6 días por año de servicio
64 años	5 días por año de servicio

El personal que cese en el servicio de la Empresa, bien por el cumplimiento de la edad fijada legalmente para acceder a la jubilación, bien por la declaración de invalidez permanente, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación correspondiente a tres días de salario base por cada año de servicio en la Empresa.

Artículo 39. Indemnización por fallecimiento

En caso de muerte natural de un trabajador de este Hospital, se abonará a los familiares el importe de una mensualidad del sala-

rio base. Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización económica a percibir por los familiares será de tres mensualidades de dicho salario base.

Capítulo VI

Artículo 40. Régimen disciplinario

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

A) Faltas leves.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco al mes.

4. La negativa rotunda a pasar la revisión médica anual, contemplada en el artículo 31 del presente Convenio.

B) Faltas graves.

1. La falta de disciplina en el trabajo.

2. La falta de asistencia al puesto de trabajo sin causa justificada.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez al mes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La reincidencia en la comisión de una falta leve aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves.

1. Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del paciente.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

4. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

5. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales infringidos a los residentes, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares de cualquiera de ellos, y las de abuso de autoridad.

6. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro.

7. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los usuarios del centro o del personal.

8. La negligencia en la administración de la medicación.

9. La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de Hospital, así como la derivación de pacientes al propio domicilio del personal o de particulares e igualmente hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de los pacientes o familiares a personas ajenas al Hospital.

10. Los actos, conductas, verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

11. El incumplimiento de las normas conforme a lo establecido en el Artículo 42 de este Convenio.

Sanciones:

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

A) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.

- Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones impuestas se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, debiendo dar traslado al Comité de Empresa.

Aquellas graduadas como graves o muy graves, deberán ser notificadas de forma simultánea al trabajador y al Comité de Empresa, para su comunicación y efectos.

En los supuestos de imposición de sanciones a miembros del Comité de Empresa, bien durante la vigencia de sus cargos, bien durante su periodo de garantía, será imprescindible la tramitación de expediente contradictorio desarrollado conforme a la legislación vigente.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 30 y las muy graves a los 60, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

No discriminación en las relaciones laborales

Ambas partes consideran fundamental el principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, en tal sentido se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales o colectivos y las decisiones unilaterales que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. El empresario estará obligado a pagar por la prestación de igual salario a trabajo de igual valor, tanto por salario base, como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo. Este principio de no discriminación se aplicará a todos los procedimientos de promoción interna que se realicen, así como al acceso a las actividades formativas.

Artículo 41. Acoso sexual

Todas las personas tienen derecho al respeto de su intimidad y a la debida consideración en su dignidad.

Se considera acoso sexual en el trabajo un comportamiento verbal o físico de carácter o connotación sexual que se da en el ámbito de las relaciones laborales; la persona que lo realiza sabe, o debe saber, que este comportamiento no es deseado por la persona que es objeto del mismo, incidiendo en la negativa o la

aceptación de este comportamiento en la situación laboral de la persona que lo sufre.

Con esta conducta se le crea un entorno laboral intimidatorio y hostil.

Se debe conseguir un entorno laboral libre de comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual. Tendrá la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos que concurran.

Las medidas específicas de tratamiento y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa se regularán en el procedimiento específico que la empresa determina al efecto.

Artículo 42. Protección de datos

El trabajador, durante el desempeño de su actividad se compromete a:

1. No crear ficheros que conlleven el tratamiento de datos de carácter personal, sin contar con la preceptiva autorización de la Dirección de conformidad con la Resolución de la Presidencia de Cruz Roja Española número 2/2001, de 12 julio, ordenadora de los ficheros de la Institución que contengan datos de carácter personal.

2. No utilizar los recursos del sistema de información a los que tenga acceso para uso privado o para cualquier otra finalidad diferente de las estrictamente laborales.

3. No revelar a persona alguna información ni utilizar con otras finalidades la información a que hubiera podido tener acceso en el desempeño de sus funciones.

4. Trasladar, a la mayor brevedad, cualquier solicitud de ejercicio de derechos de los afectados a la Dirección del Centro.

En relación con aspectos específicos de seguridad, cada usuario de los sistemas de información será el único responsable de la seguridad e integridad de los datos que contenga su equipo, así como de cualquier uso que se haga del mismo, comprometiéndose a:

1. Observar las normas dictadas por la Empresa sobre las contraseñas empleadas. Los usuarios serán responsables de su salvaguarda y custodia.

2. La salida de soportes y ordenadores personales fuera de los locales de la organización precisa de autorización escrita de la Dirección.

3. Toda incidencia en materia de seguridad deberá comunicarse a su responsable directo, quien la cursará a la Dirección del Centro.

4. Todos los ficheros temporales que los usuarios mantengan en sus ordenadores personales deberán ser borrados, una vez haya concluido la finalidad con que se crearon.

5. No está permitido instalar ninguna aplicación ni ningún producto informático en los equipos de la Institución. Todas las aplicaciones necesarias para el desempeño de la actividad laboral serán instaladas previa autorización del Responsable de los sistemas de información.

6. No introducir ningún medio externo sin la autorización expresa de la Dirección.

Todos los compromisos señalados en este artículo deben mantenerse, incluso después de extinguida la relación laboral con Cruz Roja Española.

El incumplimiento de algunas de estas normas, será considerado como falta muy grave.

Capítulo VII

El Hospital de Cruz Roja, queda autorizado de acuerdo con la legislación laboral vigente a establecer, cuando proceda, con carácter circunstancial y particularmente en situaciones epidémicas

o catastróficas los turnos rotativos necesarios, los turnos fijos que se estimen prudentes, los turnos de trabajo de noche, los turnos en días alternos, siempre teniendo en cuenta lo establecido a efectos de horario en el Estatuto de los Trabajadores, debiendo comunicarlo a la Dirección Provincial de Trabajo, cuando los cambios o alteraciones que se produzcan alteren sensiblemente los horarios y turnos establecidos y autorizados.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por establecido lo pactado en el presente Convenio, estampándose a continuación, así como al margen de todos y cada uno de los pliegos que lo componen, las firmas de los representantes tanto sociales como económicos que han intervenido en estos acuerdos, pasándose seguidamente al trámite de ser sancionado por la Dirección Provincial de Trabajo.

ANEXO 1

Tabla salarial del Hospital Cruz Roja Española de Córdoba para el año 2012-2015

Categoría Profesional	Salario Base
Personal Sanitario	Euros
Médico UCI	1.711,35
Médico Urgencias	1.711,35
Farmacéutica	1.711,35
Jefe de Enfermería	1.490,73
Supervisor de Quirófanos	1.306,45
Supervisor/a Enfermería	1.306,45
Diplomado Enfermería/ ATS	1.258,54
Auxiliar de Enfermería	954,92
Personal No Sanitario	Euros
Administrador	2.354,20
Jefe de Administración	1.711,35
Oficial Administrativo	1.045,68
Auxiliar Administrativo	954,92
Auxiliar de Farmacia	954,92
Jefe de Almacén	999,77
Jefe de Taller	1.090,51
Telefonista	954,92
Costurera	954,92
Cocinera/o	954,92
Técnico de Mantenimiento	954,92
Pinche de Cocina	911,99
Limpiadora	911,99
Mozo de Quirófanos	954,92
Celador	911,99
Peón de Mantenimiento	911,99
Incentivos	Euros
Administrador	805,30
Médico, Farmacéutica, Jefe de Administración, Jefa de Enfermería	524,31
Supervisoras y DUE/ATS	359,56
Aux. Enfermería, Aux. de Farmacia, Oficial Administrativo, Aux. Administrativo, Técnico de Mantenimiento, Telefonistas, Cocinera, Jefe de Almacén, Jefe de Taller, Mozo de Quirófano y Costurera	258,87
Pinche de Cocina, Celador, Peón de Mantenimiento y Limpiadora	207,10
Otros conceptos	Euros
Plus de Asistencia (mensual)	53,25
Plus de Transporte (mensual)	59,91

Plus de Domingos y Festivos (por cada domingo o festivo)	18,35
Plus de Festivos Especiales (por cada festivo especial)	40
Bolsa de Vacaciones	152,68

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 7.402/2013

La Junta de Gobierno de esta Excm. Diputación en sesión extraordinaria celebrada en el día treinta y uno de julio del año en curso adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

Primero: Aprobar la Convocatoria de Subvenciones para Becas a mujeres desempleadas de Córdoba y Provincia para la obtención del nivel B1 en idioma inglés, correspondiente al año 2.013 que obra en el expediente.

Segundo: Aprobar el presupuesto de 128.600,00 €, de acuerdo, con las determinaciones que se indican en el expediente y prestar aprobación a las Bases que rigen la misma.

Tercero: Condicionar la efectividad de los anteriores acuerdos y la resolución definitiva de la Convocatoria a la aprobación definitiva de modificación presupuestaria y dotación de créditos.

Cuarto: Que se den las instrucciones necesarias para la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las Bases que rigen la misma presentan el siguiente tenor literal:

“CONVOCATORIA DE 214 BECAS DE LA DELEGACIÓN DE IGUALDAD Y MUJER PARA MUJERES PROFESIONALES DESPLEADAS DE CÓRDOBA Y PROVINCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INGLÉS NIVEL B1 DURANTE EL AÑO 2013/2014

1. Bases reguladoras

Con independencia de las especialidades que se indican en la presente Convocatoria, la regulación de la misma se contiene en:

- La Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- Real Decreto 887/2006 de 21 de julio por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- Bases para la Ejecución del Presupuesto General de la Diputación Provincial de Córdoba para el Ejercicio 2.013.

- Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Supletoriamente se aplicarán las restantes normas de Derecho Administrativo y, en su defecto, las de Derecho Privado.

2. Presupuesto total y aplicación presupuestaria

El presupuesto máximo disponible para la concesión de las subvenciones a las que se refiere la presente convocatoria es de 128.600,00€, con cargo a la aplicación presupuestaria 480.2321.48000 “Programas de Becas dirigidas a mujeres para estudios e investigación” del Presupuesto General de la Corporación Provincial para el ejercicio 2013, quedando condicionada la efectividad de las actuaciones que se regulan en la presente convocatoria, a la aprobación definitiva de la modificación presupuestaria, dotación de créditos, que se propone para su aprobación en

sesión plenaria.

3. Objeto, condiciones y finalidad.

El objeto de la presente convocatoria es la regulación de las subvenciones a conceder a mujeres profesionales desempleadas de Córdoba y provincia, para el pago de matrícula y curso de formación en idioma Inglés, de al menos 90 horas de duración, con el objetivo de la adquisición de las competencias lingüísticas nivel B1, según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

Además de los requisitos generales expuestos en el párrafo anterior para acceder a la ayuda, se otorgará mayor puntuación, conforme a lo dispuesto en la Base 12 de esta Convocatoria, a las mujeres que residan en poblaciones menores, aquellas que tengan mayor periodo de antigüedad como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo, y a mujeres víctimas de violencia de género y con cargas familiares no compartidas que lo acrediten.

La subvención se destinará, exclusivamente, al pago de la matrícula curso de formación, de al menos 90 horas, en Centro de Idiomas de inglés, durante el periodo formativo 2013-2014, para alcanzar el nivel B1 de inglés.

La finalidad de la presente línea de subvenciones es mejorar la empleabilidad de las becarias, mediante la adquisición de las competencias lingüísticas en idioma Inglés nivel B1, según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas.

4. Cuantía y abono

La subvención a conceder será como máximo de 600 € por becaria.

En ningún caso, podrá ser de tal cuantía que, en concurrencia con otros ingresos, subvenciones o ayudas de otras Administraciones Públicas o de otras entidades públicas o privadas, supere el coste de la matrícula y curso de idioma inglés de al menos 90 horas a abonar por la beneficiaria.

El abono de la subvención se realizará de la siguiente forma:

1) Se abonará un primer pago por el importe de la matrícula, hasta una cuantía máxima de 150 €, en el momento de la concesión de la ayuda y dentro del plazo establecido al efecto, debiendo acreditarse que se ha formalizado la misma en el Centro de Enseñanza o Academia de Inglés.

2) Se efectuará un segundo abono que comprenderá la parte restante del gasto realizado que se acredite, mediante la correspondiente factura, hasta el máximo previsto de 600 €, una vez haya realizado la formación y en la forma que establece la Base 15 de esta convocatoria.

5. Procedimiento de concesión

El procedimiento de concesión de subvenciones se iniciará de oficio, y se tramitará y resolverá en régimen de concurrencia competitiva.

6. Requisitos para solicitar la subvención y forma de acreditarlos

Podrán concurrir a estas ayudas las mujeres mayores de 18 años residentes en los municipios de la Provincia de Córdoba, que estén en posesión de título universitario, de formación profesional superior o titulación equivalente, así como acreditación profesional de igual nivel, que hayan cursado inglés como segundo idioma durante el bachillerato o estén en posesión de certificado de nivel de inglés A2, y que encontrándose desempleadas estén inscritas en el Servicio Andaluz de Empleo, SAE.

No podrán obtener la condición de becarias las mujeres en quienes concurra alguna de las circunstancias previstas en el art. 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Las becas reguladas en esta Convocatoria serán incompatibles con el disfrute de otras becas para el mismo fin.

7. Plazo, y lugar de presentación de las solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes es de quince días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Se realizará según el siguiente procedimiento de presentación:

1. Las interesadas que dispongan de certificado reconocido de firma electrónica, según lo dispuesto en la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica, podrán presentar su solicitud en el Registro Electrónico de la Diputación Provincial de Córdoba, en los términos que expone el art. 7º del Reglamento del Registro Electrónico de la Diputación Provincial de Córdoba.

- El acceso a la tramitación electrónica estará disponible desde la sede electrónica de la Diputación de Córdoba, en la dirección www.dipucordoba.es/tramites y se realizará a través del formulario electrónico habilitado al efecto, que contendrá la misma información que figura en la solicitud y anexos de la presente convocatoria. El modelo será cumplimentado de acuerdo con las instrucciones y controles establecidos por la aplicación informática.

- Las solicitudes irán firmadas electrónicamente por la interesada, proporcionando el Registro Electrónico documento de acuse de recibo de la transacción realizada en los términos que refleja el art. 6 del Reglamento citado.

- Con el fin de asegurar la identidad de la peticionaria, para acceder a la tramitación electrónica, se requerirá estar en posesión del documento nacional electrónico (DNIe) o certificado digital, reconocido de persona física, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. La información sobre los requisitos y medios para obtener el certificado digital de usuaria así como los tipos de certificados por la Sede Electrónica de la Diputación figuran claramente en el apartado correspondiente de dicha sede: http://www.dipucordoba.es/sobre_la_firma_electronica. La limitación de tamaño para adjuntar documentación digitalizada es de 5Mb. Toda documentación deberá ir digitalizada en un solo documento PDF.

2) Las interesadas que no dispongan de certificado de firma, deberán cumplimentar en todos sus apartados el modelo de solicitud que figura en la página web: www.dipucordoba.es/tramites. Una vez cumplimentado el modelo de solicitud y subidos los documentos que se le solicitan, deberán imprimir la solicitud rellena siguiendo las instrucciones que el propio formulario facilita y presentarlo en el registro correspondiente, previamente firmadas:

- Registro General de la Diputación de Córdoba (Plaza Colón, 15) de lunes a viernes en horario de 9:00 a 13:30 horas y los sábados de 10:00 a 13:30 horas, o por alguno de los procedimientos previstos en el artículo 38 de Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en las oficinas de correos o en cualquier registro de las distintas Administraciones Públicas). En caso de que las solicitudes se presenten en una Oficina de Correos, lo harán en sobre abierto para que sean fechadas y selladas por el personal de Correos antes de ser certificadas.

La limitación de tamaño para adjuntar documentación digitalizada es también de 5Mb. Toda la documentación deberá ir digitalizada en un solo documento PDF. En caso de necesitar asistencia técnica para la digitalización de estos documentos, puede acudir al Registro General de la Diputación, en la dirección y horarios señalados en el párrafo anterior, donde se facilitará acceso a la herramienta para realizarlo.

No se admitirá ninguna solicitud con fecha posterior a la del

plazo señalado en la convocatoria.

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, se harán públicas, en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica de la Diputación la lista de aspirantes admitidas y excluidas y se concederá a estas últimas un plazo de diez días hábiles para subsanar los defectos que motiven la exclusión.

8. Documentos e informaciones que deben acompañarse a la solicitud

Las solicitantes deberán presentar la siguiente documentación:

a) Solicitud dirigida a la Sra. Presidenta de la Diputación de Córdoba, conforme al anexo I de la presente convocatoria.

b) Fotocopia DNI.

c) Certificado de empadronamiento.

d) Informe de Inscripción emitido por el SAE.

e) Informe de Vida Laboral.

f) En caso de ser víctima de violencia de género, resolución judicial correspondiente y/o informe al respecto emitido por alguna entidad oficial que atienda a víctimas de violencia de género (SAVA, Instituto Andaluz de la Mujer).

g) En caso de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas: libro de familia y certificado de inscripción familiar.

h) Certificación de haber cursado idioma inglés durante el bachillerato (o estudios equivalentes) o de estar en posesión de certificado oficial acreditativo, a nivel del Estado Español, de nivel de inglés A2, según el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (expedido por Escuela Oficial de Idiomas, por Cambridge ESOL o Trinity Collage o algún otro Centro Acreditado).

i) Fotocopia simple del título universitario, título de formación profesional de grado superior o titulación equivalente así como, en su caso, acreditación profesional de igual nivel del expediente académico.

j) Certificado del expediente académico oficial emitido por el IES, por la Universidad o Centro donde se han cursado los estudios del título que se aporta para concurrir a la convocatoria en baremo 1-10. No se tendrán en cuenta certificados emitidos en baremo distinto a éste.

9. Inadmisión y subsanación de solicitudes

Cuando las solicitudes no reúnan los requisitos establecidos en las presentes bases reguladoras, el órgano competente para instruir el procedimiento en cada caso, requerirá de forma conjunta a las personas solicitantes mediante Anuncio publicado en el Tablón de Anuncios de la Corporación y Tablón de Anuncios de la sede electrónica de Diputación (en adelante toda referencia a Tablón de Anuncios se entenderá hecha igualmente al de la sede electrónica) para que en el plazo de diez días subsanen dichos defectos, con la indicación de que si así no lo hiciera se le tendrá por desistida de su petición, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, previa resolución dictada en los términos previstos en el artículo 42.1 de la referida Ley.

10. Órganos competentes para la instrucción y resolución del procedimiento. Recursos

Instruirá el procedimiento de concesión de subvenciones a que se refiere la presente convocatoria el Servicio de Administración del Área de Igualdad y Políticas Sociales. La propuesta de concesión de subvención se formulará al órgano competente a través de este órgano instructor por un órgano colegiado, que adoptará sus acuerdos mediante voto ponderado y cuya composición será la establecida en la base 25.7 de las de ejecución del presupuesto.

La resolución del procedimiento, que pondrá fin a la vía admi-

nistrativa, se efectuará por la Junta de Gobierno de la Corporación.

Contra dicha resolución podrá interponerse por los interesados Recurso Potestativo de Reposición ante la Junta de Gobierno de la Corporación en el plazo de un mes contado desde la publicación de tal resolución en el Tablón de Anuncios de la Corporación. También podrá interponerse, directamente, Recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación.

11. Plazo de resolución y notificación

El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento será de seis meses, computados a partir de la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

12. Criterios de valoración

La selección de las candidatas se efectuará sobre un máximo de 20 puntos, según los 4 apartados de selección siguientes:

A. Número de habitantes del municipio en que reside (hasta 6 puntos):

- . Municipios de hasta 10.000 habitantes: 6 puntos.
- . Municipios de 10.001 hasta 20.000 habitantes: 4 puntos.
- . Municipios de entre 20.001 y 50.000 habitantes: 3 puntos.
- . Municipios de más de 50.000 habitantes: 0 puntos.

B. Antigüedad de la demanda de empleo en el SAE (hasta 5 puntos):

0.20 puntos por cada mes de antigüedad en situación de demanda de empleo.

C. Mujeres Víctimas de Violencia de Género y mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (hasta 5 puntos):

- C1. Mujeres víctimas de violencia: 3 puntos.
- C2. Mujeres con cargas familiares no compartidas: 2 puntos.

D. Expediente académico (hasta 4 puntos):

Se valorará la nota media de la titulación que se presenta para acceder a esta convocatoria:

- Matrícula 10: 4 puntos.
- Sobresaliente 8.5 a 9.99: 3 puntos.
- Notable 7 a 8.49: 2 puntos.
- Bien 6 a 6.99: 1 punto.

En caso de empate en puntuación se ordenará a las candidatas según los siguientes criterios:

1. Aquellas que hayan obtenido puntuación en el apartado C (primando subapartado C1 y posteriormente en el subapartado C2).

2. En caso de persistir el empate, se ordenará a las candidatas según la puntuación obtenida en el apartado B. Antigüedad en la Demanda de Empleo.

3. Si el empate persistiese, prevalecerán aquellas con mayor puntuación en el apartado D. Expediente Académico:

Una vez aplicados los criterios anteriores, los posibles empates, en aquellos casos en los que afecte a la adjudicación de la beca y para establecer el listado ordenado de posibles suplentes, se dirimirán mediante sorteo público.

13. Propuesta de resolución provisional y resolución definitiva

La propuesta de Resolución Provisional será objeto de publicación mediante anuncio en el Tablón de Anuncios de la Corporación a efectos de que las interesadas puedan presentar alegaciones o subsanaciones en el plazo de diez días, contados a partir del día siguiente de dicha publicación.

En dicha propuesta de Resolución el Órgano Instructor designará

suplente para que, en caso de renuncia o imposibilidad por parte de las personas seleccionadas, puedan cubrirse las becas.

Transcurrido el plazo previsto, se dictará Resolución Definitiva por la Junta de Gobierno que será publicada en el Tablón de Anuncios, disponiendo las interesadas beneficiarias de un plazo de 15 días para comunicar su aceptación. Durante dicho plazo, las beneficiarias de la subvención podrán manifestar su no aceptación, cumplimentando en ambos casos, el modelo que aparece como Anexo II de la convocatoria. La aceptación, no obstante, se entenderá otorgada si la beneficiaria no manifestara su oposición en el citado plazo.

No se dictará Resolución Definitiva en la presente convocatoria hasta tanto no se cumpla, en su caso, la condición suspensiva a la que se condiciona la misma, según lo señalado en la Base Segunda de esta convocatoria.

No será necesaria la publicación en el BOP, atendiendo a las circunstancias previstas en el art. 18.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En caso de renuncia de las beneficiarias, la plaza en cuestión será ocupada por la siguiente en la correspondiente lista.

14. Comisión de Valoración

Previo informe técnico de valoración se remitirá el expediente a una Comisión de Valoración de las solicitudes presentadas, que actuará como órgano colegiado que adoptará sus acuerdos mediante voto ponderado, a efectos de lo dispuesto en el art. 22 y 24 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

15. Abono y forma de justificación de la ayuda

El pago de las becas objeto de la presente convocatoria se hará efectivo conforme a lo dispuesto en la base cuarta.

La justificación se hará mediante la siguiente documentación:

- Para el pago inicial de la matrícula en una cuantía máxima de hasta 150 €; documento acreditativo de haber formalizado matrícula en el Centro de Enseñanza o Academia de Inglés.
- Para el segundo pago hasta la parte restante del gasto realizado que se acredite, hasta un máximo de 600 €, se documentará con la correspondiente factura y un informe o certificado expedido por el Centro de Enseñanza de idiomas o Academia de asistencia con regularidad o aprovechamiento en caso de formación on-line.

La beca habrá de ser utilizada para curso de inglés durante el periodo formativo 2013-2014.

La no justificación en plazo de la beca/ayuda supondrá la obligación de reintegro de la misma, conforme a lo dispuesto en la Ley General de Subvenciones.

16. Seguimiento de la actividad formativa

La Diputación de Córdoba efectuará el seguimiento de la utilización del importe de la beca para el objeto de la misma.

17. Aceptación y obligaciones de las personas beneficiarias

El hecho de presentarse a la convocatoria supone la aceptación de las presentes bases por las personas solicitantes.

Son obligaciones de las beneficiarias de las Ayudas:

1. Presentar los documentos que acrediten que se ha formalizado la correspondiente matrícula en el Centro de Enseñanza de Idiomas elegido como requisito imprescindible para poder recibir el primer abono de la ayuda.
2. Asistir con regularidad a las clases en el Centro de Enseñanza de Idiomas en el que se encuentra matriculada o hacer uso de la formación on-line, en su caso.
3. Al finalizar el curso, presentar facturas justificativas de la totalidad del curso de idiomas e informe o certificado de la academia sobre asistencia a las clases con regularidad, como requisito

previo para el abono del importe restante, hasta un máximo de 600 €.

18. Infracciones y sanciones administrativas

El régimen de infracciones y sanciones administrativas a aplicar, en relación con la presente convocatoria, será el determinado por el Título IV de la Ley General de Subvenciones.

19. Modelos de solicitud

Se acompañan como Anexos a la presente Convocatoria:

- Solicitud de Participación en la Convocatoria. (Anexo I).
- Documento de Aceptación de la Subvención Concedida (Anexo II).

Lo que se publica para general conocimiento.

En la ciudad de Córdoba, a 28 de agosto de 2013.- Firmado electrónicamente: La Presidenta, María Luisa Ceballos Casas.

Anexo I.- SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA DE 214 BECAS PARA MUJERES PROFESIONALES DESEMPLEADAS DE CÓRDOBA Y PROVINCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INGLÉS EN ACADEMIAS DE LA PROVINCIA, NIVEL B1, SEGÚN EL MARCO COMÚN EUROPEO DE REFERENCIA PARA LAS LENGUAS.

DATOS PERSONALES	
Nombre y Apellidos:	
Fecha de Nacimiento:	
D.N.I nº:	
Dirección completa:	
Población:	Código Postal:
Teléfonos:	E-mail:
e-mail:	
Nacionalidad:	Periodo de antigüedad en la demanda de empleo:
Marcar supuesto que corresponda a su caso: Cargas familiares no compartidas: <input type="checkbox"/> <div style="text-align: right;">Victima de violencia de género: <input type="checkbox"/></div>	
Título con el que concurren a esta convocatoria	
DATOS DE LA CONVOCATORIA	
<input type="checkbox"/> Sí autoriza a la Diputación Provincial de Córdoba para la comprobación de los datos de identidad personal en el Sistema de Verificación de Datos de Identidad (SVDI) de la Administración General del Estado.	

La solicitante arriba indicada

DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD:

Estar informada de los requisitos exigidos para obtener la condición de beneficiaria en la Convocatoria de 214 Becas de la Delegación de Igualdad y Mujer para Mujeres Profesionales Desempleadas de Córdoba y Provincia para realizar Estudios de Inglés Nivel B1 durante el 2013/2014, Bases publicadas en el BOP nº _____ de _____ de 2013, y que no está comprendida en ninguno de los supuestos de prohibición para obtener la condición de beneficiaria de subvenciones previstos en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (BOE número 276 de 18 de noviembre de 2003).

El abajo firmante solicita ser admitido a la convocatoria de AYUDAS a que se refiere la presente instancia. DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella y que reúne las condiciones exigidas para el ingreso, comprometiéndose a probar documentalmente todos los datos que figuran en esta solicitud.

En a..... de 2013

(Firma)

Fdo.: _____

ILTMA. SRA. PRESIDENTA DE LA EXCMA. DIPUTACION DE CORDOBA

ANEXO II.- MODELO ACEPTACIÓN / RECHAZO DE LA SUBVENCIÓN

Dña. _____

D.N.I.: _____

Con domicilio a efectos de notificaciones en
Nº _____

de _____ Provincia _____,

Tfno _____ Móvil _____ Fax _____

Correo Electrónico _____

MANIFIESTA:

Que a la vista de la Resolución Definitiva publicada en fecha _____, de la Convocatoria de Subvenciones de 214 Becas para Mujeres Profesionales de Desempleadas de Córdoba y Provincia para realizar Estudios de Inglés nivel B1 durante el 2013/2014, dentro del plazo de 15 días atribuido para ello, comunico la aceptación/rechazo de la Subvención solicitada (marcar con una X lo que proceda):

 ACEPTO RECHAZO

Y solicita que se incorpore el presente documento al expte. de la Convocatoria, a los efectos oportunos.

En _____ a _____ de _____ 2013

Firma del/la solicitante,

Fdo. : _____

ILTMA. SRA. PRESIDENTA DE LA EXCMA. DIPUTACION DE CORDOBA

Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 7.405/2013

Núm. 6.985/2013 (Corrección de anuncio)

Corrección al número 6985/2013. Relativo a Notificaciones de Sanciones

Advertido error en el anuncio número 6985/2013, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, el 27 de agosto de 2013, se procede a su corrección.

- Donde dice:

2215/2013	Castillo Garrido Francisco	30990607Q	Córdoba	Resolución
-----------	----------------------------	-----------	---------	------------

- Debe decir:

2215/2012	Castillo Garrido Francisco	30990607Q	Córdoba	Resolución
-----------	----------------------------	-----------	---------	------------

Quedando de esta forma subsanado el error.

La Carlota, 27 de agosto de 2013.- Firmado electrónicamente: El Alcalde en funciones (Resolución núm. 2021 de 16/07/2013), Francisco Javier Martín Torres.

Ayuntamiento de Castro del Río

Núm. 7.233/2013

Núm. 7.403/2013

Elevado a definitivo el acuerdo del Ayuntamiento Pleno, adoptado en sesión extraordinaria, celebrada el día 24 de julio de 2013, sobre aprobación inicial del expediente de modificación de créditos núm. 3/2013, dentro del Presupuesto Municipal Ordinario, al no haberse presentado reclamación alguna, el mismo, se expone al público, detallándose a continuación los capítulos afectados, de conformidad con el artículo 169.3 y 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales:

ALTAS EN CAPÍTULO DE GASTOS:

Capítulo VI	Inversiones Reales	6.398,02 €
	Total aumentos	6.398,02 €

FINANCIACIÓN:

BAJAS EN CAPÍTULO DE GASTOS

Capítulo II	Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	6.398,02 €
	Total bajas	6.398,02 €

Castro del Río, 29 de agosto de 2013.- El Alcalde, Fdo. José Luis Caravaca Crespo.

Núm. 7.404/2013

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 28 de agosto de 2013, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2012, que comprende la de la propia Entidad Local y la de su organismo autónomo administrativo, Patronato Municipal de Deportes, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Castro del Río, a 29 de agosto de 2013.- El Alcalde, Fdo. José Luis Caravaca Crespo.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, en sesión celebrada el día 28 de agosto de 2013, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2011, que comprende la de la propia Entidad Local y la de su organismo autónomo administrativo, Patronato Municipal de Deportes, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

En Castro del Río, a 29 de agosto de 2013.- El Alcalde, Fdo. José Luis Caravaca Crespo.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Juzgado de lo Social Número 3 Córdoba**

Núm. 7.233/2013

Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba, hace saber:

Que en la ejecución de título judicial número 243/13, dimanante del Procedimiento 1606/2012 a instancia de Inmaculada Santos López, Ascensión Cano Cantador, María Isabel Dueñas Cerrato, Jacinta Sánchez Fernández, María Ángeles Santos López y Mercedes Josefa García Torres contra Esabe Limpiezas Integrales S.L., sobre reclamación de cantidad, se ha dictado Resolución de fecha 22/07/13, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"S.Sª. Itma. dijo: Procédase a la ejecución de la sentencia por la suma de:

1. Doña Inmaculada Santos López: 4.447,90 €, más 444,79 € de intereses de mora, en total 4.892,69 euros
2. Doña Jacinta Sánchez Fernández: 9.811,44 €, más 981,14 € de intereses de mora en total 10.792,58 euros
3. Doña Mª Ángeles Santos López: 11.296,79 €, más 1.129,68 € de intereses de mora en total 12.426,47 euros
4. Doña Mercedes Josefa García Torres: 9.940,19 €, más 994,02 € de intereses de mora en total 10.934,21 euros
5. Doña Ascensión Cano Cantador: 9.361,50 €, más 936,15 € de intereses de mora en total 10.297,65 euros
6. Doña Mª Isabel Dueñas Cerrato: 10.391,79 €, más 1.039,18 € de intereses de mora en 11.430,97 euros,

en concepto de principal, más la de 3.646,47 euros calculados para intereses y 6.077,45 euros calculados para gastos y costas.

Habiendo sido declarada la ejecutada en insolvencia provisional dese audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial a fin de que en el plazo de quince días insten la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designen bienes, derechos o acciones de la deudora que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho de la ejecutada a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma la Itma. Sra. Dña. Rosario Flores Arias, Magistrada Accidental del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba. Doy fe".

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

En Córdoba, a 22 de julio de 2013.- El Secretario Judicial, Fdo. Manuel Miguel García Suárez.

Núm. 7.234/2013

Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos de ejecución seguidos en este Juzgado bajo el número 207/13, dimanante del Procedimiento 1667/2012, a instancia de D. Firidio Marcio Sáez Bejarano contra La Isleta 2004 S.L., sobre reclamación de cantidad, se ha dictado resolución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"S.Sª. Iltra. dijo: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada La Isleta 2004 S.L., en cantidad suficiente a cubrir la suma de 41.137,33 euros en concepto de principal, más la de 2.468,24 euros calculados para intereses y 4.113,73 euros para gastos y costas de ejecución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho de la ejecutada a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltra. Sr. D. Antonio Jesús Rodríguez Castilla, Magistrado del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba. Doy fe".

Y para que sirva de notificación a la demandada La Isleta 2004 S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Córdoba, a 25 de junio de 2013.- La Secretaria Judicial, Fdo. Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

Núm. 7.235/2013

Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1686/2012, a instancia de la parte actora Dª. Inés Moral Chaparro contra JN Formación, S.L., sobre reclamación de cantidad, se ha dictado Resolución de fecha 24/06/13 cuyo tenor literal del fallo es el siguiente:

"S.Sª. Iltra. dijo: Procédase a despachar ejecución a instancia de Inés Moral Chaparro contra JN Formación S.L., por la suma de 7.020,36 euros de principal más 668,37 euros de interés de demora y 461,32 euros de intereses y 1.368,87 euros de gastos y costas y habiendo sido declarada la ejecutada en insolvencia provisional dése audiencia a la parte actora y al Fondo de Garantía Salarial a fin de que en el plazo máximo de quince días insten la práctica de la diligencia que a su derecho interese o designen bienes, derechos o acciones del deudor que puedan ser objeto de embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles sa-

ber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho de la ejecutada a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el Iltra. Sr. D. Antonio Jesús Rodríguez Castilla, Magistrado del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba. Doy fe".

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

En Córdoba, a 24 de junio de 2013.- La Secretaria Judicial Fdo. Marina Meléndez Valdés Muñoz.

Núm. 7.331/2013

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 47/2013, sobre reclamación de cantidad, seguidos a instancia de Esteban Falcón Martín contra Mareva Spain, S.A., en la que con fecha se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

Diligencia de Ordenación de la Secretaria Sra. Dª. Marina Meléndez-Valdés Muñoz.- En Córdoba, a 11 de julio de 2013.

La anterior diligencia de notificación negativa, únase a los autos de su razón y habiendo resultado imposible la localización de Mareva Spain S.A. parte demandada.

Acuerdo:

- Notificar la resolución de 25/04/13 en el B.O.P.

- Advertirle que las siguientes comunicaciones que se le dirijan se harán en los estrados de este Juzgado, salvo la comunicación de las resoluciones que deban revestir forma de auto o sentencia o cuando se trate de emplazamiento.

- Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Mediante Recurso de Reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida.

Y para que sirva de notificación en forma a Mareva Spain, S.A., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Córdoba a 11 de julio de 2013.- La Secretaria Judicial, Fdo. Marina Melendez Valdes Muñoz.

OTRAS ENTIDADES**Gerencia Municipal de Urbanismo
Córdoba**

Núm. 7.427/2013

Relación de expedientes sancionadores iniciados en la Oficina de Vía Pública del Servicio de Inspección Urbanística de la Gerencia Municipal de Urbanismo, por tener instalados veladores en zona de dominio público sin la correspondiente Licencia, en los lugares y por las personas que a continuación se relacionan, por encontrarse en paradero desconocido, o por ignorarse el lugar de la notificación, o el medio que permita tener constancia de su recepción, o bien intentada la notificación, no haya podido practicarse:

Expediente: Nº 21/13.

Localización: Avda. Gran Capitán nº 10.

Nombre del establecimiento: El Huevo.

Responsable: Aranda Tapas S.L.

Actuación a Notificar: Propuesta Inicio del Procedimiento Sancionador.

Hechos: Tener instalados 17 veladores, sin la preceptiva licencia municipal.

Lo que se hace público para general conocimiento, según lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

Córdoba, 20 de agosto de 2013.- El Gerente, Fdo. Juan Luis Martínez Sánchez.

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Córdoba

Núm. 7.449/2013

Convocatoria a Empresas PYMES de la Cámara de Comercio de Córdoba

La Cámara de Comercio de Córdoba, anuncia la apertura de convocatoria que tiene por objeto promover la participación en la Misión Comercial Directa Multisectorial a Perú y Colombia, del programa Acciones Complementarias de Iniciación (2007-2013), de PYMES de todos los sectores.

El programa, que persigue servir de apoyo a la internacionalización, ha sido creado con el fin de ayudar al objetivo de los Programas desarrollados por las Cámaras de contribuir a la mejora de la competitividad y al fortalecimiento empresarial. Este programa está cofinanciado con fondos FEDER de la Unión Europea.

El plazo para la presentación de solicitudes se inicia al día siguiente de la publicación de este anuncio y finalizará en la fecha detallada en el texto completo de la convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Córdoba. Además puede consultarse a través de la web www.camaracordoba.com

Córdoba, 2 de septiembre de 2013.- La Secretaria General de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Córdoba, Carmen Gago Castro.

ANUNCIOS DE PARTICULARES**Notaría de don Gonzalo Aboy García-Palao
Villa del Río (Córdoba)**

Núm. 7.139/2013

Anuncio de Subasta

Yo, Gonzalo Aboy García-Palao, Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, con residencia en Villa del Río, hago constar:

1. Que en esta Notaría de mi cargo, se tramita Acta de Ejecución Hipotecaria Extrajudicial prevista en el artículo 129 de la Ley Hipotecaria, seguida por Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., con número de expediente 1/13, sobre las siguientes fincas:

1ª. Nave industrial sin uso específico ubicada en la parcela de terreno edificable número ocho, de la manzana A-3 del Plan Parcial del Sector de Suelo Apto para Urbanizar UI-3 "Ampliación del Polígono Industrial La Vega", de Villa del Río (Córdoba). Consta de nave diáfana destinada a taller de carpintería, escaleras, y de entreplanta diáfana, a la que se accede por escaleras interiores. Tiene tres accesos por su fachada principal, dos de grandes dimensiones y otro de puerta peatonal. Tiene de superficie en solar ochocientos diez metros cuadrados. Su superficie total construida es de novecientos setenta metros cuadrados, de los que setecientos diez metros cuadrados corresponden a la planta baja, y doscientos sesenta metros cuadrados a la entreplanta. La total superficie útil es de novecientos cincuenta y dos metros cuadrados, de los que seiscientos noventa y ocho metros cuadrados corresponden a la planta baja y doscientos cincuenta y cuatro metros cuadrados a la entreplanta. Su estructura en nave es metálica formada por pórticos metálicos a dos aguas de perfiles laminados normalizados, sobre estos pórticos descansan correas tipo Z de perfiles conformados y sobre éstas se apoya la cubierta de panel tipo sandwich con incursiones de paneles translúcidos. Linda: Frente, calle D, hoy denominada calle El Roble; derecha, parcela número 9; izquierda, parcela número 7; fondo, parcela de Bernabé Navarro Chamorro. De uso industrial, siéndole de aplicación la Ordenanza de parcela industrial adosada.

La superficie de parcela ocupada por la edificación es del 87,65 %.

Inscripción: En el Registro de la Propiedad de Montoro, en el tomo 1.078, libro 147, folio 28, finca número 7.226, inscripción 2ª.

Referencia catastral: 5259402UH8055N0001TZ, según consta en el título de hipoteca antes reseñado.

2ª. Nave industrial destinada a carpintería, sita en el Polígono Industrial La Vega 2ª fase, de Villa del Río (Córdoba). Linda: Frente, calle D; derecha, parcela número 8; izquierda, parcela número 6; y fondo, finca de don Bernabé Navarro Chamorro; ocupando la totalidad de la misma. Consta de planta baja sobre el nivel del suelo y planta alta, y tiene una total superficie útil de novecientos veintinueve metros y veinticinco decímetros cuadrados, compartimentados de la siguiente forma: planta baja, vestíbulo de acceso, vestíbulo de aseos, dos aseos-vestuarios, escalera de acceso a la planta alta y con el taller de carpintería. En la planta alta se ubican tres oficinas, una de ellas con aseo y cuarto para exposición.

Inscripción: En el Registro de la Propiedad de Montoro, en el tomo 1.078, libro 147, folio 25, finca número 7.225, inscripción 2ª.

Referencia catastral: 5259403UH8055N0001FZ, según consta en el título de hipoteca antes reseñado.

2. La fecha prevista para la única subasta es el día 18 de octu-

bre de 2013, a las 11'00 horas, que se celebrará en esta Notaría, sita en calle Estrella, número 3 bajo, de Villa del Río (Córdoba), código postal 14640.

3. El tipo que servirá de base a la única subasta es de CUATROCIENTOS ONCE MIL NOVECIENTOS CATORCE EUROS CON SESENTA Y TRES CÉNTIMOS (411.914,63 €) para la finca registral número 7.226 y de CUATROCIENTOS VEINTE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y NUEVE EUROS CON VEINTE CÉNTIMOS (420.349,20 €) para la finca registral número 7.225.

4. La documentación y la certificación del Registro de la Propiedad a que se refieren los artículos 236.a) y 236.b) del Reglamento Hipotecario pueden consultarse en esta Notaría.

Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titula-

ción. Las cargas, gravámenes y asientos anteriores a la hipoteca que se ejecuta continuarán subsistentes. Los licitadores deberán consignar, previamente a la subasta, en la Notaría de Villa del Río una cantidad equivalente al 5 por ciento del tipo que corresponda en la única subasta, mediante cheque bancario a nombre del Notario.

Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, acompañando el justificante del depósito previo, hasta el momento de la subasta. Sólo la adjudicación a favor del acreedor requirente o el remate a favor del mismo o de un acreedor posterior podrá hacerse a calidad de ceder a un tercero.

En Villa del Río, a 20 de agosto del año 2013.- El Notario, firma ilegible.