

# BOP

Córdoba

Año CLXXXIII

## Sumario

---

### IV. JUNTA DE ANDALUCÍA

#### **Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial de Córdoba.**

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica Convenio Colectivo de la Empresa Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA), con vigencia desde el día 1 de enero de 2017 hasta el día 31 de diciembre de 2019

p. 2160

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Ayuntamiento de El Carpio**

Anuncio del Ayuntamiento de El Carpio por el que se hace público Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por el reconocimiento de situaciones jurídicas de edificaciones en suelo no urbanizable y suelo urbano

p. 2185

#### **Ayuntamiento de Espejo**

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Espejo por el que se hace público Presupuesto General, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal para el ejercicio 2018

p. 2187

#### **Ayuntamiento de Fuente Obejuna**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna por el que se aprueba Padrón Cobratorio de las Tasas de Recogida de Basura correspondiente al primer trimestre de 2018

p. 2188

#### **Ayuntamiento de Hinojosa del Duque**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Duque por el que se somete a información pública Presupuesto General, Plantilla de personal funcionario y la Relación de puestos de trabajo para el ejercicio 2018

p. 2188

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Hinojosa del Duque por el que se hace público la aprobación del Plan Económico-Financiero por el Pleno de esta Corporación

p. 2188

#### **Ayuntamiento de Montalbán**

---

Anuncio del Ayuntamiento de Montalbán por el que se somete a información pública Proyecto de Actuación para instalaciones de transformación de Productos Agrícolas, en polígono 15, parcelas 80, 81 y 82 de este municipio

p. 2188

### **Ayuntamiento de Palma del Río**

Resolución del Ilmo. Ayuntamiento de Palma del Río por la que se aprueba la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos del proceso de selección, mediante el sistema de Oposición por turno libre, de cuatro plazas vacantes del Cuerpo de la Policía Local, y se determina el lugar, fecha y hora de la primera prueba

p. 2189

## **VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

### **Juzgado de lo Social Número 3. Córdoba**

Procedimiento 867/15, Ejecución de títulos judiciales 79/2018: Notificación Resolución

p. 2194

Procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 49/2018: Notificación Resolución

p. 2194

Procedimiento Despidos/Ceses en general 251/2018: Notificación y citación para los actos de conciliación o juicio día 19 de julio de 2018

p. 2195

### **Juzgado de lo Social Número 1. Las Palmas de Gran Canaria**

Procedimiento de ejecución de títulos judiciales número 190/2017: Notificación Resolución

p. 2197

## **VIII. OTRAS ENTIDADES**

### **Instituto Municipal de Deportes. Córdoba**

Anuncio del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba por el que se hace público expediente 2018/001 de Modificación del Presupuesto de Gastos de 2018 mediante Crédito Extraordinario

p. 2198

### **Instituto Municipal de Turismo de Córdoba (IMTUR)**

Anuncio del Instituto Municipal de Turismo de Córdoba por el que se hace público Encomienda de Gestión del IMTUR al Ayuntamiento de Córdoba

p. 2198

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía**  
**Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 1.792/2018

Convenio o Acuerdo: Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA)

Expediente: 14/01/0065/2018

Fecha: 21/05/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Carlos Dorado Aguilera

Código 14000162011981.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA)", 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 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**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 CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**PREÁMBULO**

Las partes firmantes de este convenio desean manifestar que el alcance de este documento es definir un acuerdo que despeje incertidumbres y proyecte un horizonte de futuro, en el medio plazo, para la movilidad ciudadana de Córdoba, desde el sistema colectivo de transporte público urbano que presta la empresa municipal Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA).

Entendemos que la implicación del Ayuntamiento de Córdoba, único accionista de AUCORSA, debe ir encaminada al desarrollo de políticas que potencien y faciliten el uso del transporte público, la aportación de inversiones necesarias para la mejora y adaptabilidad del medio, su sostenibilidad medioambiental y un nivel de transferencias que permita la reducción del déficit y liquidez suficiente.

AUCORSA debe estar orientada a la optimización y adecuación de los recursos disponibles, a las necesidades de movilidad de los ciudadanos, desarrollo de una gestión eficiente y dirigida a la consecución de mayores ratios de viajeros, mejora de la oferta y mayor dinamismo en las oportunidades que la ciudad ofrece a este medio.

Durante la vigencia de estos acuerdos el Servicio Urbano Regular de Transporte Público de Viajeros en Córdoba se prestará

en exclusividad por AUCORSA, en los mismos términos jurídicos de explotación que en este momento. Los servicios que actualmente se prestan desde AUCORSA no podrán ser externalizados durante la vigencia del acuerdo.

Todos estamos comprometidos en garantizar la paz social y estimular la motivación en este proyecto común que mejore la movilidad ciudadana y establezca el marco laboral idóneo para desarrollarlo con garantías.

**CAPÍTULO I****Disposiciones Generales****Artículo 1. Ámbito Territorial y Personal**

El presente Convenio, de ámbito de empresa, es aplicable a la empresa Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA) y sus trabajadores actuales, así como a los que ingresen en dicha empresa durante la vigencia del mismo.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

La duración del Convenio Colectivo será de tres años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2017 y se prolongará hasta el 31 de diciembre del año 2019.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado al finalizar su vigencia de año en año, de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, quedando éste revisado automáticamente en dos puntos por encima del IPC real del año inmediatamente anterior.

**Artículo 3. Derecho Supletorio**

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en Convenios Colectivos y acuerdos anteriores, Normas de Funcionamiento Interno, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente aplicable.

**Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

Durante la vigencia de este Convenio se establece la citada comisión que estará compuesta por un máximo de tres representantes de cada una de las partes (empresa y trabajadores). La representación de cada parte tendrá igual número de votos para la adopción de acuerdos. Al menos un miembro de cada una de las partes deberá haber participado necesariamente en la negociación de este Convenio Colectivo, salvo que por fuerza mayor no se pudiera reunir este requisito. Ambas partes podrán asistir con sus Asesores con voz, pero sin voto.

Algunas de las funciones que tratará esta Comisión serán: Interpretación y aplicación del Convenio, Resolución de Conflictos, Procedimientos internos de reclamación, aplicación y vigilancia del convenio, temas de la anterior Comisión Organizativa, y aquellos que pudieran ser susceptibles de tratamiento por esta Comisión.

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días y se levantará acta de cada una de las reuniones con los temas tratados.

**CAPÍTULO II****Retribuciones****Artículo 5. Tablas Salariales**

El presente Convenio Colectivo que se pacta para el período comprendido entre 2017-2019, se regirá por las siguientes revisiones salariales:

Año 2017: 1%, incremento máximo permitido por los Presupuestos Generales del Estado.

Año 2018: 2%, siempre que no haya ninguna Norma legal de rango superior que lo impida. Por el contrario, si el porcentaje máximo permitido por los Presupuestos Generales del Estado o Real Decreto Ley, a los empleados públicos fuese superior al 2% se aplicaría el que fuese.

Para 2019: 2%, siempre que no haya ninguna Norma legal de rango superior que lo impida. Por el contrario, si el porcentaje máximo permitido por los Presupuestos Generales del Estado o Real Decreto Ley, a los empleados públicos fuese superior al 2% se aplicaría el que fuese.

Estas revisiones se realizarán sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo.

#### Artículo 6. Pluses y Complementos

Los pluses vigentes en el presente Convenio son: Plus de Nocturnidad, Plus de Descanso, Plus Día de Fiesta, Plus de Domingo, Plus de Jornada Partida, Plus de Navidad y Plus de Año Nuevo.

Los complementos vigentes en el presente Convenio son: Antigüedad, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Contra-maestre, Complemento Inspector/a, Complemento Inspector/a SAE, Complemento Jefe/a de Negociado, Complemento Inspector/a de RR.HH. y Complemento por objetivos.

#### Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias

Todo el personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, junio y diciembre, con un importe de 30 días de salario, en el que se incluirán Salario Base convenio y Antigüedad. Las pagas extras se cobrarán íntegramente aun estando de baja laboral, bien sea por incapacidad temporal, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La gratificación extra de junio se abonará el día 15 de junio y devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.

La gratificación extra de diciembre se abonará el día 15 de diciembre y devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En el supuesto de que el trabajador cese en la Empresa entre el 15 y el 30 de junio o entre el 15 y 31 de diciembre, se le retrocederá en el finiquito la parte proporcional de la gratificación que exceda de la realmente devengada.

Todos los trabajadores de alta en la empresa con anterioridad al 30 de junio de 2012 percibirán, además de las que les correspondan, una paga extra completa cuando se extinga su contrato, sea cual fuere el motivo, con las retribuciones que estén en vigor en el momento del hecho. Este abono se corresponde al carácter retroactivo del devengo de la paga de marzo, que se deja de percibir en 2013.

#### Artículo 8. Complemento de Antigüedad

Se reconoce la aplicación de los derechos de antigüedad sobre el salario base estipulado en convenio de acuerdo con la tabla del Anexo nº 2.

La antigüedad se empezará a aplicar desde el mismo día en que se cumpla. El personal de movimiento y talleres la cobrará en función de los días reales de cada mes y el personal de Administración lo hará en base mensual.

#### Artículo 9. Complemento de Puesto de Trabajo

Se establece para el año 2017 el siguiente valor numérico para cada una de las categorías afectadas. Los importes y regulación son:

A) Los conductores-perceptores percibirán un complemento equivalente a 204,91€ al mes. El citado complemento se abonará durante los doce meses del año.

B) Todos los inspectores en posesión del carné de conducir de clase D percibirán un complemento igual al de conductor-perceptor anteriormente reseñado en las siguientes condiciones:

1. El importe de este complemento lo percibirán en las mismas condiciones y cuantía que rigen para los conductores-perceptores.

2. Dichos agentes se obligan a conducir cualquier tipo de vehículos de la empresa en caso de emergencia.

3. Se considerarán como emergencias, cubrir cualquier servicio siempre que no haya reserva para cubrirlo y de una forma transitoria.

4. Podrán cubrir cualquier servicio de la empresa dentro de su competencia como prolongación de jornada, siempre que no haya personal para hacerlo.

5. Todo inspector que voluntariamente no desee continuar desempeñando dichas funciones en la empresa lo comunicará por escrito a la misma, quedando exento de ellas y dejará de percibir el citado complemento.

C) Todos los agentes que estén adscritos al taller de la empresa y que estén en posesión del carné de conducir tipo D y que voluntariamente deseen prestar servicios en la conducción de vehículos (autobuses) dentro de las condiciones específicas de taller, tendrán derecho al citado complemento. La cuantía del mismo será igual a la referida para los conductores-perceptores. Las obligaciones para cobrar dicho complemento son las siguientes:

1. Maniobrar con los autobuses dentro del recinto de la empresa en toda clase de tareas que se les encomienden por sus superiores.

2. Maniobras de pruebas dentro y fuera del garaje.

3. Conducir vehículos para atender reparaciones para otros que hayan sido averiados en su recorrido de líneas.

4. Conducción de vehículos para emergencias siempre que no lleven viajeros ni supongan sustituciones de ningún trabajador de líneas normales.

5. Si por necesidades del servicio fuese necesario, una vez terminada la jornada de talleres, permanecerán como conductores o maniobristas uno o varios de ellos, hasta ser relevados. Estos servicios se realizan según un cuadrante que se llevará a efecto.

Durante el tiempo que permanezcan como maniobristas, deberán atender las reparaciones de aquellas averías que se ocasionen y que no puedan ser atendidas por el oficial de guardia por estar atendiendo otro trabajo. Este trabajo complementario se realizará dentro de los horarios normales conjugándose con su principal trabajo de taller.

6. Todo agente de Taller que voluntariamente no desee seguir ejerciendo las obligaciones propias para cobrar el complemento lo comunicará por escrito a la empresa y dejará de percibir el mismo.

D) Asimismo, percibirán un complemento de 188,92€ al mes aquellos trabajadores del servicio de administración o taller que posean el carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa para requerimientos del servicio.

E) Los contra-maestres y los Jefes de Negociado de Almacén cobrarán un Complemento de puesto de trabajo de 202,80 € al mes.

F) Todo el personal de la empresa, con derecho a la percepción del complemento según los puntos anteriores, percibirán éste todos los meses del año. Asimismo, repercutirá sobre el valor de las horas extras, plus de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en su caso.

G) Este complemento para los años 2018 y 2019 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 10. Complemento Contra-maestre

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2017 de 295,44 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 11. Complemento Inspector/a

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en

las doce mensualidades con valor en 2017 de 99,28 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 12. Complemento Inspector/a de SAE

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2017 de 295,44 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 13. Complemento Jefe/a de Negociado

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2017 de 419,39 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 14. Complemento Inspector/a de RR.HH.

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2017 de 419,39 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 15. Complemento por Objetivos

Todo el personal de la empresa seguirá cobrando a partir del 1 de enero de 2017, este concepto ligado a indicadores, cuya implantación estuvo vinculada en su día a la desaparición del plus de transporte.

La cuantía base de este complemento será, para el año 2018, de 102,67 € y se actualizará en el año 2019, (y sucesivamente) como el resto de los conceptos retributivos.

Se abonará de la siguiente manera:

El valor mínimo se abonará mensualmente y el máximo, de acuerdo con los objetivos cumplidos, trimestralmente. Una vez acabado el trimestre, la diferencia entre los dos valores se prorrateará y abonará en el trimestre siguiente junto al valor mínimo correspondiente.

Este complemento se abonará en los siguientes años y con los valores mínimos y máximos que se detallan a continuación:

2018: Valor mínimo 110% de la cuantía base, valor máximo 150% de la cuantía base.

2019: Valor mínimo 120% de la cuantía base, valor máximo 150% de la cuantía base.

Los indicadores que influyen en el cumplimiento de objetivos, que serán tomados de forma individual son:

-Para el colectivo de Conductores-Perceptores: puntualidad, siniestros imputables al conductor.

-Para el personal de Talleres: puntualidad y absentismo.

-Para el personal de Administración, Contra maestres, Jefes de Negociado de Almacén e Inspección: Valoración del Responsable de Área y absentismo.

La diferencia entre el valor mínimo y el valor máximo será tenida en cuenta en cada uno de los indicadores que afectan a los distintos colectivos.

La parte variable del primer trimestre retenida entre enero y marzo de 2012, al igual que la del primer trimestre de los trabajadores/as de nuevo ingreso, se abonará en el finiquito en el momento del cese definitivo en la empresa.

#### Artículo 16. Plus de Nocturnidad

Todas aquellas horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considerarán como nocturnas. El cálculo de este plus complementario se hará en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{(S.B. \times 14) + (C.P.T. \times 12)}{1.650} \times 0,25$$

#### Artículo 17. Plus de Descanso

Se establece un plus de descanso en sustitución de los 30 mi-

nutos de bocadillo establecido en Convenios anteriores. Este plus se cobrará en las doce mensualidades naturales, no estando incluido en las pagas extraordinarias, ni se computará en el cálculo de la hora extraordinaria.

El valor del plus de descanso para todo el personal de la empresa en el año 2017 será de 204,79 € mensuales.

Para los años 2018 y 2019 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 18. Plus de Día de Fiesta

Se establece un plus de día de fiesta que se abonará a todos los trabajadores de la empresa, a razón de un plus por cada una de las fiestas laborables que hayan trabajado en jornada completa, o bien al menos el 20% de la misma entre las 0 y las 24 horas del día festivo. Asimismo, se abonará un plus de día de fiesta al personal de talleres, a razón de un plus por cada día de fiesta laboral o domingo que tenga que trabajar. El valor de este plus, para el año 2017 será de 89,23 €.

Para los días de fiesta del año se elaborará un cuadrante con turnos rotativos para el personal de movimiento y de talleres, devengándose, por cada día de fiesta trabajado, un plus de día de fiesta y un día de descanso.

El descanso correspondiente al trabajo realizado en día de fiesta se adicionará a un descanso semanal y en su defecto en un sábado o en un domingo.

El personal de Administración disfrutará de un día de descanso en el mes siguiente al festivo cuando éste coincida en un sábado.

Para los años 2018 y 2019 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 19. Plus de Domingo

El personal de Inspección, Conductores-Perceptores y Administración percibirá durante 2017 un plus de 79,20 € por cada domingo que trabaje en jornada completa, o bien realice un mínimo de jornada del 20% entre las 0 y las 24 horas del domingo. Para 2018 y 2019 dicho plus será el que resulte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

La Empresa elaborará un cuadrante mensual que presentará al Comité de Empresa a fin de poder realizar un control al respecto.

El número máximo de domingos trabajados no podrá exceder de 23 al año.

#### Artículo 20. Plus de Navidad

A partir de la firma del convenio se establece un plus de Navidad que se abonará a todo el personal que trabaje el día 25 de diciembre, dicho plus queda establecido en 150,00 €. Si el día de Navidad coincide con domingo se abonará el plus de Navidad y no se abonará el de domingo. Para 2019 dicho plus será el que resulte, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

#### Artículo 21. Plus de Año Nuevo

A partir de la firma del convenio se establece un plus de Año Nuevo que se abonará a todo el personal que trabaje el día 1 de enero, dicho plus queda establecido en 150,00 €. Si el día de Año Nuevo coincide con domingo se abonará el plus de Año Nuevo y no se abonará el de domingo. Para 2019 dicho plus será el que resulte de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

#### Artículo 22. Horas Extraordinarias

Para el personal de Administración, Inspección y Talleres se entiende por hora extraordinaria la que exceda del sistema de turnos establecidos en el artículo correspondiente de este Convenio.

Para conductores/as-perceptores/as los tiempos que excedan las 8:35 horas en el año 2018 y las 8:30 horas en el año 2019.

Asimismo, se considerarán horas extraordinarias todas las que

excedan del horario previamente establecido, las que sobrepasen las 00:30 horas y las que excedan del cómputo anual.

Las horas extraordinarias se computarán y abonarán mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria diurna y nocturna para las distintas categorías y antigüedades, se define de acuerdo con lo recogido en la fórmula de cálculo siguiente:

Fórmula de cálculo diario:

$$(S.B. \times 14) + (C. \text{ Antigüedad} \times 425) + (C.P.T. \times 12)$$


---

1.650

Para la fórmula de cálculo mensual para Administración, la antigüedad se multiplica por 14.

El resultado que arroje la presente fórmula se multiplicará por 1,75 para el valor de la hora extraordinaria diurna o por 2,00 para el valor de la hora extraordinaria nocturna.

Para calcular el exceso de cómputo de los trabajadores que estén de baja por IT o accidente de trabajo al finalizar el año natural, se hará de la siguiente manera:

-Si la baja es inferior a 30 días: los días de descanso computan 0 horas y los días de trabajo previstos se computan a razón de la media del día.

-Si la baja es igual o superior a 30 días ininterrumpidos, se utiliza la fórmula siguiente: Cómputo anual entre 335 y el resultado se multiplica por el número de días de baja.

Cómputo anual

$$\frac{\text{Cómputo anual}}{335} \times \text{n}^\circ \text{ de días de baja laboral}$$

335

Todas las regularizaciones se hacen hasta la fecha de 31 de diciembre del año en curso, empezando un nuevo cómputo el 1 de enero. Para las bajas que tengan lugar en el mes de diciembre se aplicará la fórmula para "bajas inferiores a 30 días".

Se abonará como máximo en horas extras el exceso de cómputo del trabajador que lo hubiera tenido más alto sin haber causado baja durante el año, y el resto que pudiera quedar al realizar el cálculo se le computará en el año siguiente.

Si el trabajador causara baja en la empresa ese año, la regularización del cómputo se haría con las fórmulas que correspondiesen y como si al 31 de diciembre se tratase.

Artículo 23. Quebranto de Moneda

El quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero (errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias). No se trata, pues, de una contraprestación económica al trabajo realizado ni tiene naturaleza salarial, sino carácter indemnizatorio.

Los inspectores, conductores-perceptores y todo el personal que tenga derecho al abono de este concepto, percibirán durante las doce mensualidades una cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social.

### CAPÍTULO III

#### Jornada Laboral y Vacaciones

Artículo 24. Jornada Laboral

La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores de la Empresa, de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual. No obstante, a la fecha del presente acuerdo la jornada media semanal es de 37 horas y 30 minutos por norma de rango superior al Convenio Colectivo (LPGE 2017). Cuando la norma que regula dicha jornada semanal deje de tener efecto se volverá a la jornada de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual.

La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores/as de la Empresa, de 1680 horas de trabajo en cómputo anual para el año

2018 y de 1647 horas para el año 2019.

Se establece como norma general de funcionamiento de la empresa un sistema de cómputo que disminuye y elimina las horas extraordinarias.

La jornada laboral del personal de Administración, en el año 2018, será de lunes a viernes, en turno de mañana, de 7:45 horas a 15:15 horas. En el año 2019 la hora de salida será, de lunes a jueves, a las 15:10 horas y los viernes a las 15:05 horas. Para el personal que tenga que desarrollar su trabajo en la Oficina de Colón su jornada será de lunes a viernes, pudiendo ser en turno de jornada partida. No obstante, los trabajadores que ostenten la categoría profesional de "Jefe de Negociado de Almacén", tendrán una jornada laboral diaria y anual idéntica que la asignada al personal de Taller, en base a lo regulado en los párrafos siguientes.

A partir de la firma de convenio, el personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 7,45 horas, con hasta siete días de trabajo y con un mínimo de dos de descanso, con la excepción de la Feria de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.

Los Inspectores tendrán una jornada diaria de trabajo de 7 u 8 horas en función de los servicios. El servicio de Inspector de SAE será de 7 horas de lunes a viernes y de 8 horas los sábados, domingos y días de fiesta. El servicio de Inspector de calle tendrá un horario todos los días de 8 horas.

El personal de Administración y Talleres tendrá incluido dentro de la jornada laboral un descanso de 15 minutos, siendo considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los Conductores-Perceptores tendrán unos turnos rotativos con unas jornadas máximas, como a continuación se detalla y de un mínimo de 6:40 horas.

La Jornada máxima diaria para los Conductores-Perceptores será de 8:45 horas en 2017. Se podrán nombrar servicios hasta 8:55 horas, pero se abonarán como horas extraordinarias a partir de 8:45 horas.

La Jornada máxima diaria para los Conductores-Perceptores será de 8:45 horas en 2018. Se podrán nombrar servicios hasta 8:55 horas, pero se abonarán como horas extraordinarias a partir de 8:35 horas.

Para 2019 la jornada máxima diaria para los Conductores-Perceptores será de 8:45 horas y se abonarán como horas extraordinarias a partir de 8:30 horas. No podrá haber servicios que superen las 8:45 horas.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la Cláusula de Flexibilidad del artículo 29 del presente convenio.

La empresa se compromete a planificar los servicios para que el cómputo mensual asignado a los Conductores-Perceptores no supere las 175 horas.

Asimismo, la empresa queda comprometida a vigilar la entrada de Conductores-Perceptores en el turno segundo con igualdad a como se hace en el turno primero, previendo las reservas que fuesen necesarios para que ningún trabajador tenga necesidad de continuar su servicio caso de que el relevo no se presente a la hora prevista.

Para regular el cómputo, en los meses de octubre, noviembre y diciembre, conjuntamente la empresa con el Comité supervisará dicho cómputo cambiando el orden de servicios largos por cortos y viceversa con el fin de que ningún trabajador rebase el número de horas negociadas en este convenio.

Los días de ausencia por I.T. y licencias retribuidas u otras cau-

sas para el personal de movimiento y talleres, se computarán según la media de servicios del día que se trate, que se obtendrá dividiendo la suma de horas computables a todos los servicios por el número de servicios que se hayan realizado en el día.

Aquellos trabajadores del área de movimiento que comiencen su turno por la mañana no podrán terminar su jornada diaria de trabajo después de las dieciséis horas siete minutos y aquellos trabajadores que realicen el turno de tarde, no podrán iniciar su jornada antes de las trece horas.

Cualquier variación en el horario mencionado, no obliga individualmente a ningún trabajador, quedando a voluntad de éste el realizar una jornada distinta, en caso de que fuese propuesta por la empresa para algún servicio especial o aislado.

El número de sábados trabajados no podrá superar los 27 al año.

#### Artículo 25. Plus de Jornada Partida

Se establece la jornada partida voluntaria de la categoría de conductor-perceptor con las siguientes condiciones:

-Los turnos partidos se cubrirán con personal voluntario. Tendrá una vez adscrito el conductor-perceptor a dicha situación carácter obligatorio la permanencia en la misma, solo pudiéndose dar de baja en la situación de jornada partida siempre y cuando exista algún otro conductor-perceptor voluntario que le sustituya.

-El total de trabajadores en jornada partida no podrá exceder del 18% del total de la plantilla de conductores-perceptores.

-La realización del trabajo en jornada partida devengará una prima de 135,08 € mes en las 12 mensualidades del año 2017 y seguirá percibiendo el Plus de descanso recogido en el artículo 17 del Convenio Colectivo igual que el resto del personal de movimiento. Para los años 2018 y 2019 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

-Cada uno de los dos tramos que comprenderán la jornada partida podrán tener entre 2 y 6 horas de tiempo considerado como computable de trabajo.

-La jornada diaria constará de dos partes o tramos con un descanso mínimo entre ellos de 2 horas.

-Existen dos jornadas diarias en turno partido los cuales serán: jornada partida de mañana y jornada partida de tarde:

Los conductores-perceptores del turno de jornada partida de mañana iniciarán el segundo tramo a partir de las 13:00 horas y lo terminarán antes de las 18:00 horas. Si el segundo tramo termina antes de las 16:07 horas, el inicio de éste podrá ser anterior a las 13 horas. Si el segundo tramo se inicia antes de las 12:30 horas se procurará no nombrar dicho servicio mas de una vez a la semana.

En la jornada partida de tarde, el inicio del primer tramo se producirá a partir de las 13 horas.

En caso de sufrir un retraso en la salida del primer tramo por circunstancias ajenas al trabajador, la Empresa asegurará que el período de descanso previo a la incorporación al segundo tramo no será inferior a dos horas.

-El intervalo máximo entre la hora de comienzo y final de la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

-Los tiempos de inicio del servicio se computarán para cada tramo (en total 4 minutos para la jornada de trabajo), mientras que el tiempo de entrega de la recaudación se computará una vez en el día.

-La lista de personal voluntario adscrito a la jornada partida se hará por riguroso orden de petición a la que tendrá acceso el Comité de Empresa para su control.

-El personal en situación de jornada partida realizará su trabajo en iguales condiciones que el resto de conductores/as-percepto-

res/as a efectos de cuadrantes de festivos y rotación de descansos y sistemas de bloques de servicios, para los cuales la empresa dispondrá de un sistema de rotación y realizará el control del mismo para que exista un reparto equitativo dentro del conjunto de esta plantilla entre servicios de jornada continuada y partida.

-En el caso de que en un futuro la empresa no dispusiese de suficiente plantilla para cubrir los servicios que necesiten de jornada partida, ésta podrá recurrir excepcionalmente al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores teniendo en cuenta el criterio de menor antigüedad en la empresa y subsidiariamente el orden establecido en la bolsa de trabajo.

#### Artículo 26. Turno Fijo

Con el objetivo de facilitar que los Conductores-Perceptores tengan un turno fijo (mañana o tarde) se acuerda poner en funcionamiento un nuevo sistema de rotación de turnos para los trabajadores que deseen estar en esos turnos fijos (el resto continuará sus turnos alternativos), procurando que el mayor número posible de sus servicios trabajados correspondan al turno solicitado.

Como consecuencia se ha alcanzado a establecer un sistema que permite que dichos trabajadores accedan a los turnos fijos deseados, pero no en el 100% de los días asignados como trabajo. Esto significa que por rotación estos Conductores tendrán días de cambio de turno que estarán obligados a cubrir.

Este sistema se llevará a cabo atendiendo a las siguientes premisas:

a. La Empresa publicará el calendario mensual con los servicios con al menos una semana de antelación, en los cuales podrán verse los cambios de turno inicialmente asignados para que el Conductor conozca los días en los cuales no está en el turno deseado.

b. Sobre esta publicación la Empresa podrá realizar cambios puntuales del turno, avisando al conductor con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

c. No se atenderán peticiones relacionadas con el turno en los días en los cuales se altera el turno deseado. Sí se admitirán las sustituciones e intercambios entre Conductores.

d. La Empresa procurará que el máximo de cambios de turno no deseados no supere los 25 anuales, sin contabilizar los cambios que se realicen durante la Feria.

e. En un mismo mes, los cambios no podrán ser más de cinco. En el caso de que se supere este nivel, el conductor interesado avisará al Servicio de Planificación para modificar su asignación. Tampoco se computarán los cambios que se realicen en Feria.

f. Partiendo de 306 Conductores-Perceptores a jornada completa (situación a 1 de abril de 2018), el número de conductores en turno fijo no podrán ser superior a 98 en turno de mañana y a 61 en turno de tarde.

g. No se admitirán variaciones al alza en el turno de mañana mientras que, en el turno de tarde, solamente se admitirá hasta un máximo de variación del 5%.

h. El cumplimiento de los apartados d) y e) anteriores estarán condicionados a que el nivel de absentismo laboral en los tres últimos meses del año no supere el 6% en la plantilla de Conductores-Perceptores. Para el resto del año, la superación de ese nivel de absentismo solo condicionará al apartado e).

i. El trabajador que acepte permanecer en un turno fijo deberá permanecer en el mismo al menos durante todo el año natural, siempre que no exista lista de espera a su turno.

#### Artículo 27. Descanso Semanal

Los días de descanso semanales serán rotativos excepto para el personal de Administración que descansará sábado y domingo, a excepción de lo pactado en el artículo correspondiente a la jor-

nada laboral para la categoría profesional de Jefe de Negociado de Almacén.

El personal de Inspección y Conductores-Perceptores tendrá unos turnos rotativos con horario en función de los servicios establecidos por la empresa que se computarán como horas normales según el artículo correspondiente a jornada laboral.

Los turnos de rotación periódica para los Inspectores se realizarán, con la excepción de la FERIA de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma:

6 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso; 5 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 3 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso y 5 días de trabajo, 3 días de descanso.

Los turnos de rotación periódica para los Conductores-Perceptores se realizarán, con la excepción de la FERIA de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se les añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo, en consideración de días de descanso añadido.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la Cláusula de Flexibilidad (Artículo 29).

Los días de descanso añadido podrán tener la consideración de compensación de festivos.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar un día de descanso considerado como añadido por un día de trabajo hasta un máximo de 3 días de descanso añadido al año por trabajador, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en la FERIA y aquellos que el trabajador voluntariamente acepte. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes, el mes anterior.

-Mecánicos.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Para cubrir los festivos en turno de mañana se nombra a los mecánicos que menos fines de semana y festivos han realizado hasta el día en cuestión.

En caso de necesidad de cubrir tardes en días laborables, se nombra al último mecánico saliente del bloque anterior, teniendo en cuenta repartir las tardes laborables realizadas entre todo el grupo. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos, mes a mes.

-Conductores Operativos de Taller.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-2D-7T-5D-5T-2D

7 días de trabajo (L a D)- 2 días de descanso (L y M)- 7 días de trabajo (X a M) – 5 días de descanso (X a D) – 5 días de trabajo (L a V) – 2 días de descanso (S y D)

Los 2 últimos días de descanso del grupo de 5, se considera-

rán descansos añadidos. Estos descansos podrán ser cambiados por trabajo por necesidades de la empresa, como máximo 6 días al año repartidos en tres bloques de dos días, o bien en dos bloques de dos días y dos bloques de un día, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en feria y aquellos que voluntariamente acepte el trabajador. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos, mes a mes.

-Contramaestres.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-5D-7T-2D

7 días de trabajo (L a D) -5 días de descanso (L a V) – 7 días de trabajo (S a V) – 2 días de descanso (S y D)

-Almacén.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Uno de los operarios del grupo se queda de reserva de lunes a viernes descansando sábado y domingo. Estará de incidencias para cubrir eventualidades del colectivo.

Durante todo el período de la FERIA de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere a los párrafos anteriores, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán consideradas como horas extras. Este párrafo tendrá validez siempre que el actual anexo nº 3, acuerdo de feria este vigente.

Elaboración y exposición de un cuadrante de servicios y descansos para el personal de inspección y portería con igualdad al resto de trabajadores de la empresa.

Artículo 28. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales continuados al año y se retribuirán con el salario convenio, antigüedad, plus de descanso, complemento puesto de trabajo, plus jornada partida, complemento por objetivos y quebranto de moneda.

En el caso de que un trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales causase baja laboral por Incapacidad Temporal, las mismas quedarán suspendidas en la fecha de presentar en la Empresa el correspondiente parte de baja extendido por el Organismo correspondiente y desde la fecha recogida en dicho parte si entre ambas fechas existe una diferencia inferior a tres días.

Las citadas vacaciones se reanudarán:

-Dentro de su período vacacional si el alta se produce en el mismo y solo por los días que le resten a éste, debiendo dejar a criterio de la Empresa la compensación de los días restantes no disfrutados.

-A criterio de la Empresa si el alta se produce fuera de su período vacacional.

Si por causa de que la fecha del alta estuviera dentro de los tres últimos meses del año natural y la Empresa no pudiera compensar dentro de éste las citadas vacaciones no disfrutadas, por tener que compensarlas en el siguiente, los días de Incapacidad Temporal que hubiesen coincidido con su período vacacional computarán cero horas al igual que el resto del período, mientras

que la compensación que se realice en el ejercicio siguiente se computará como si estuviese en situación de Incapacidad Temporal.

Para optimizar el disfrute de las vacaciones durante el periodo estival, la empresa se compromete durante la vigencia del convenio a elaborar un estudio encaminado a la consecución de dicho objetivo.

#### Artículo 29. Cláusula de Flexibilidad

El sistema de rotación podrá ser alterado de forma puntual a los conductores-perceptores, según necesidades de la empresa en lo referente a:

1. Posibilidad puntual de incluir turnos de trabajo de mañana repetidos en más de un ciclo medido entre periodos de descanso, estas repeticiones no podrán exceder más de tres veces al año por cada trabajador en cuestión, que habrá de ser informado con al menos setenta y dos horas de antelación.

2. Igualmente se podrá de forma puntual, cambiar un día de trabajo prefijado por uno de descanso.

3. Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos y días de trabajo o descanso, siempre que medie comunicación de los interesados a la Empresa y aprobación de ésta. Dicha comunicación será escrita y se deberá hacer con una antelación de 5 días. No obstante, a lo anterior podrán realizarse los referidos cambios sin tener en cuenta el plazo antes mencionado siempre que el caso se demuestre que es urgente y con el visto bueno del máximo responsable que en ese momento haya en la Empresa.

La responsabilidad de la no realización de un determinado servicio recaerá en primera instancia en el trabajador sustituto.

### CAPÍTULO IV

#### Permisos, Suspensiones y Excedencias

Las distintas medidas legales que permiten a los/as trabajadores/as conciliar la vida familiar y laboral pueden ser permisos, suspensiones y excedencias laborales.

#### Artículo 30. Permisos Laborales

El permiso laboral: Es una mera interrupción de la prestación laboral. Durante el permiso el/la trabajador/a no tiene obligación de acudir a su puesto de trabajo y la empresa debe abonarle su salario.

El/La trabajador/a debe solicitar formalmente el permiso, con preaviso y posterior justificación. Si la interrupción es conocida con antelación, se deberá solicitar 5 días antes del hecho causante. De no ser así, lo antes posible.

Sin perjuicio de lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos, la Empresa está obligada a conceder, previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

-Quince días naturales por razón de matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el registro correspondiente.

El permiso por inscripción como pareja de hecho no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos diez años.

Los 15 días son naturales, no laborables, por lo que en el cómputo de esos 15 días se deben contar los domingos, festivos y descansos semanales que existan dentro de ese periodo. Respecto al momento en que debe comenzar el disfrute del permiso, en principio es el mismo día en que tiene lugar la celebración o inscripción, disfrutándose desde ese mismo momento los 15 días de forma ininterrumpida. No obstante, si la celebración o inscripción coincide con el descanso semanal, el permiso empieza a contar el primer día laboral siguiente.

Posibilidad de adelantar el permiso hasta un máximo de 4 días antes del hecho causante.

-Tres días por nacimiento de uno o varios hijos. Los días no se multiplican, aunque se trate de un parto múltiple. El día de parto ya cuenta a efectos del permiso.

No obstante, si el trabajador llega a prestar el 50% de su jornada de trabajo el día del parto, el permiso se computará a partir del día siguiente.

Si el parto se realiza por cesárea, el cónyuge tendrá derecho a un permiso de otros tres días más dimanante de la intervención quirúrgica.

El permiso es para el padre o cónyuge.

Si el hijo es prematuro o, por cualquier causa, el bebé debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre, mientras la madre se encuentre dentro del periodo obligatorio de descanso por maternidad, o la madre, si está fuera de ese periodo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido, hasta que finalicen las citadas circunstancias.

También podrán tener derecho, el padre o la madre, a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución proporcional de su salario, hasta el momento en que el bebé recibe el alta hospitalaria.

En caso de parto, ya sea natural o por cesárea, el/la trabajador/a tiene derecho a un permiso retribuido de dos días por hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La empresa podrá solicitar la documentación que considere oportuna.

-Enfermedad, hospitalización e intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares. Estos motivos darán derecho a un permiso retribuido de uno a cuatro días, según los siguientes criterios:

Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos cuatro días.

Por fallecimiento de suegros, hijos del cónyuge, yernos o nueras, cuñados o cuñadas, y sobrinos dos días.

En los permisos por fallecimiento, si el hecho causante se produce después de que el trabajador haya terminado su jornada de trabajo, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente. No obstante, si el hecho causante se produce durante su jornada de trabajo, será el trabajador el que decida si solicita el relevo o no. Si solicita el relevo el permiso empezará a contar desde ese mismo día, no computándose las horas que se hayan realizado. Si no solicita el relevo y termina su jornada de trabajo, el permiso empezará a contar a partir del día siguiente.

En cualquier caso, el trabajador tendrá que acreditar con la justificación adecuada la fecha y la hora del fallecimiento que motiva el permiso.

-Por intervención quirúrgica ambulatoria (sin estar hospitalizado de noche) de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos, hermanos, yernos o nueras y cuñados un día, que se tomará el día del hecho causante o el posterior a éste.

-Por intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, hijos, padres, suegros tres días, que se podrán empezar a tomar, siempre que el familiar esté ingresado, desde el día del hecho causante y el cuarto día posterior a éste.

-Por intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, nietos, hermanos, yernos o nueras y cuñados dos días, que se podrán empezar a tomar, siempre que el familiar esté ingresado, desde el día del hecho causante y el cuarto día posterior a éste.

-Hospitalización (sin intervención quirúrgica) de cónyuge, hijos, padres, suegros, abuelos, nietos, hermanos, yernos o nueras y cuñados, dos días, que se podrán empezar a tomar, siempre que el familiar siga hospitalizado, desde el día del hecho causante y el

segundo día posterior a éste.

-Si el trabajador se encuentra acompañando en el servicio de urgencias de un centro sanitario a padres, suegros, hijos o cónyuge, entre las 22:00 y las 6:00 horas, y tiene que prestar servicio en turno de mañana podrá comunicar a la empresa, antes del inicio de su servicio, que no prestará el mismo. Dicha ausencia no generará cómputo a su favor.

-Asuntos Particulares.

El/la trabajador/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo por asuntos particulares, sin necesidad de justificación, un día al año, con derecho a percibir su salario, computándose como tiempo de trabajo efectivo, cuando lo solicite, como mínimo a las 14:00 horas del día hábil anterior al día de la publicación del cuadrante semanal y como máximo con un año de antelación.

Se podrá disfrutar de este permiso cualquier día del año, salvo en los periodos que a continuación se enuncian, que será potestativo por parte de la empresa, en función de la organización de los servicios:

Semana Santa.

Feria de Mayo: desde el día de inauguración hasta el día de la clausura.

Fiestas de Navidad, Año Nuevo y Reyes: desde el 22 de diciembre hasta el 8 de enero.

Unido a vacaciones del trabajador o a otros permisos laborales.

La concesión de este permiso está limitado a un número de tres trabajadores/as al día para el colectivo de conductores/as-perceptores/as. Para el colectivo de Talleres, Inspección y Administración, la concesión de este permiso estará limitado a un trabajador/a al día dentro de cada uno de estos tres colectivos.

Tendrán preferencia en la concesión de este permiso, aquellas solicitudes firmadas por el solicitante y registradas en el Departamento de RRHH por riguroso orden de llegada. A efectos de registro, también se admitirán las solicitudes enviadas a través del correo electrónico personal que el trabajador/a tenga notificado en el Departamento de RR.HH. La concesión de este permiso será automática si en el plazo de 10 días la empresa no ha contestado por escrito al trabajador/a o por correo electrónico si la petición fue hecha por esta vía.

Si finalizado el año natural la empresa no ha podido atender la petición o peticiones del trabajador, se abonará por este concepto la cantidad de 125,00€ en la nómina de enero. Este derecho no se generará si el trabajador/a no ha solicitado dicho permiso.

Los trabajadores de nuevo ingreso y los jubilados parciales que no estén activos durante todo el año cobrarán la parte proporcional de los 125 € que les correspondan en función de los meses de actividad.

-Deber inexcusable de carácter público y personal. Estos motivos no establecen ningún tiempo máximo ni mínimo para disfrute del permiso, por lo que su duración será por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber. Si deberemos tener en cuenta que cuando el trabajador/a, debido a ese deber que debe cumplir, no pueda trabajar más del 30% de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al mismo/a a la situación de excedencia forzosa.

-Elecciones. Si en la convocatoria de unas elecciones, el/la trabajador/a debe acudir en calidad de presidente, vocal, interventor o apoderado, de una mesa electoral, tiene derecho a un permiso retribuido de un día de duración. Además, si el empleado/a también trabaja el día siguiente a las elecciones, ese día debe concedérsele una reducción de cinco horas de su jornada, salvo en el caso de los apoderados que no tienen derecho a esa reducción. Estas cinco horas se computarán con descanso el día siguiente a

las elecciones o con el siguiente descanso semanal.

También todos los empleados que trabajen el día de las elecciones tienen derecho al abono de tres horas extras.

A los/as trabajadores/as que son citados como suplentes se les facilitará el día de descanso, siempre que su jornada laboral empiece antes de las 9:00 horas

-Embarazo: exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

-Lactancia: Una trabajadora (o trabajador, en caso de que ambos trabajen) con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a un permiso retribuido por lactancia que podrá disfrutar de tres maneras:

Reducir su horario de entrada o salida en media hora.

Ausentarse una hora durante su jornada.

Acumular el permiso en jornadas completas (a continuación de la baja por maternidad).

En caso de parto múltiple, el permiso de lactancia se incrementa proporcionalmente salvo en el caso de la tercera opción señalada anteriormente.

-Traslado de domicilio: El/La trabajador/a tiene derecho a un día de permiso retribuido en caso de traslado de su domicilio habitual. En este caso, el día de permiso no se amplía, aunque el/la trabajador/a se mude fuera de su ciudad. Si se trata de una segunda residencia, la empresa no está obligada a conceder este permiso.

-Toda la plantilla tendrá derecho a permiso retribuido para la promoción y formación profesional al concurrir a exámenes cuando esté cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los permisos necesarios para adaptarse a las modificaciones que se realicen en el puesto de trabajo.

La plantilla que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas/año de formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso de formación podrá acumularse en periodos de 3 años. Este permiso se otorgará por acuerdo de la Comisión de Formación u otra si ésta no existe.

-Asistencia al médico: La empresa está obligada a conceder permiso para asistir a los facultativos de la Seguridad Social de hasta un máximo de 4 horas. No obstante, el permiso deberá ser por el tiempo imprescindible para realizar la asistencia y el desplazamiento oportuno. Este permiso deberá solicitarse, como norma general, al menos con 24 horas de antelación.

-Matrimonio de un hijo. Un día de permiso retribuido que deberá disfrutarse el mismo día de la celebración de la boda o el día siguiente a la misma.

-Toda la plantilla tendrá derecho a permiso sin retribución de 1 hasta 20 días al año, para asuntos propios. No podrá ejercitarse este derecho cuando constituya ampliación del periodo vacacional anual.

Artículo 31. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión: Consiste en un cese temporal de las obligaciones principales derivadas del contrato laboral. El/La trabajador/a no tiene la obligación de acudir a su puesto de trabajo, la empresa deja de abonarle su salario, aunque sigue cotizando a la Seguridad Social, que le abona la prestación correspondiente.

-La adopción, guarda con fines de adopción y el acogimiento, son causa de suspensión del contrato de trabajo. Si se trata de:

Menores de seis años, el permiso es de 16 semanas, amplia-

bles en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

Menores discapacitados (discapacidad igual o superior al 33%), la suspensión de contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

Tanto el hombre como la mujer podrán disfrutar de este periodo de suspensión bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Para tener derecho a esa suspensión la adopción, guarda con fines de adopción o el acogimiento deberán tener una duración igual o superior a un año. Su disfrute debe ser ininterrumpido.

-Maternidad: Si una trabajadora da a luz, su contrato de trabajo quedará en suspenso durante 16 semanas ininterrumpidas. Si el parto es múltiple, la suspensión se amplía dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La madre debe disfrutar de un descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente después del parto, pudiendo repartir el tiempo restante como prefiera, tanto antes del alumbramiento como tras las seis semanas de descanso obligatorio.

El cónyuge también podrá disfrutar de esta suspensión en dos casos:

Si fallece la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el padre puede hacer uso entonces de la totalidad del descanso o de la parte que le quede del periodo de suspensión, contado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

Por opción de la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad. En este caso el padre podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva de hasta diez semanas. Este permiso por parte del padre se mantiene, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

-Paternidad: Su duración es de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más por hijo en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, pero solo a partir del segundo hijo. La duración es de veinte días en caso de familias numerosas, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento o cuando en la familia haya un discapacitado.

El beneficiario de este permiso es el padre en caso de parto. 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 periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podría ser ejercido por el otro.

El momento del disfrute podrá ser durante el periodo de tiempo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo 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 de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

-Riesgo durante el embarazo o la lactancia: Si alguna trabajadora está embarazada y existe riesgo para su salud o la del feto, su contrato de trabajo podría suspenderse. También si ese riesgo se produce durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Mientras dure la suspensión, la trabajadora dejará de prestar servicios y de cobrar salario, siendo la seguridad social la encargada de abonarle la prestación económica. La trabajadora debe presentar un certificado médico de baja expedido por la seguri-

dad social por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Cuando la trabajadora comience la suspensión por maternidad, o bien cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado, finaliza la suspensión.

-Reducción de jornada por cáncer o enfermedad grave de un menor de edad: Un caso especial que emana de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Aquellos/as trabajadores/as con un hijo menor de 18 años que sufra cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente podrán acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

Sólo podrán acogerse a la reducción los padres (biológicos, adoptivos o que tengan un menor en acogida) cuando ambos trabajen (sea por cuenta propia o ajena) y, en el caso de familias monoparentales (un solo progenitor que esté a cargo del menor), cuando la persona que se vaya a beneficiar de esta medida trabaje.

La reducción de jornada tendrá que ser como mínimo del 50%, pero no hay ningún límite máximo. El/la trabajador/a elegirá el horario, de manera coordinada con la empresa, que le convenga dentro de su jornada ordinaria. En función de la reducción de jornada, la empresa reducirá proporcionalmente el salario del mismo/a.

Mientras dure la reducción, el/la trabajador/a tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social por la parte de la jornada que deje de trabajar.

-Reducción de jornada por cuidado de menores, discapacitados y familiares desvalidos.

Aquel/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o 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, tiene derecho a la reducción de jornada como mínimo de una octava parte y como máximo de la mitad, con la consiguiente disminución proporcional de su salario.

El/la trabajador/a deberá preavisar con 15 días de antelación cuando decida reincorporarse a la jornada completa. En cualquier caso, el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

#### Artículo 32. Excedencias

La excedencia: Es un derecho individual del/a trabajador/a que produce la suspensión del contrato.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

-La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, pero entra en una situación asimilada al alta por la que se conserva el puesto de trabajo.

-Excedencia Voluntaria. El/La trabajador/a puede solicitar una excedencia voluntaria para tomarse un periodo de inactividad durante el que no prestaría servicios para la empresa ni percibiría ninguna remuneración, pero sin abandonar del todo la empresa ni renunciar definitivamente a su puesto de trabajo. El trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, no tiene derecho absoluto a su puesto de trabajo ni tampoco está en una situación asimilada al alta.

En principio, puede solicitar esta excedencia sin alegar causa concreta, por lo que puede dedicar ese tiempo a lo que desee, y puede solicitarla por un periodo de entre cuatro meses y cinco años. Pero para tener derecho a ella, deben cumplirse los siguientes requisitos:

-Que tenga una antigüedad en la empresa al menos de un año.

-Si ya disfrutó de una excedencia voluntaria anterior, deben haber transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia.

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.

-Excedencia por cuidado de hijos y familiares. El/La trabajador/a podrá solicitar una excedencia laboral para cuidar a un hijo durante un tiempo no superior a tres años, que empieza a contar desde el momento del nacimiento o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción.

También puede hacerlo durante un plazo no superior a dos años si tiene a su cargo al cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retributiva.

Esta excedencia supone la suspensión del contrato laboral. Durante el primer año, el/la trabajador/a tiene derecho a que se le reserve su mismo puesto de trabajo, pero transcurrido ese año, la reserva se limitará a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y, además durante ésta la empresa tiene la obligación de convocarle a los cursos de formación que se realicen, aunque sea el/la trabajador/a quien decida si asiste o no.

Las solicitudes de excedencia deberán presentarse al responsable del Área de Recursos Humanos con al menos un mes de antelación, teniendo la Empresa que contestar en un plazo máximo de quince días.

El beneficiario podrá solicitar su incorporación a la Empresa aún cuando no se hubiese terminado el periodo de excedencia, entendiéndose como tiempo de la misma el realmente utilizado.

Finalizado el tiempo de excedencia concedido el beneficiario deberá solicitar su incorporación en el plazo máximo de treinta días.

La Empresa en ambos casos deberá resolver la petición en un periodo máximo de quince días.

## CAPÍTULO V

### Organización del Trabajo

#### Artículo 33. Principios de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la referida legislación competente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo que es necesaria la mutua colaboración de las partes que integran la Empresa.

Al ser AUCORSA una empresa pública, su ordenación técnica deberá quedar en todo momento supeditada al interés público, a cuya satisfacción presta su servicio.

Cuantificación por parte de la empresa de la plantilla necesaria

en la misma. Pasando a ocupar las vacantes que se produzcan, el personal en contrato temporal o parcial de la misma categoría.

#### Artículo 34. Sistema de clasificación profesional

1. El sistema de clasificación profesional de Autobuses de Córdoba SA se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de la misma y por este Convenio y se estructura a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

La adscripción a los distintos grupos profesionales se realiza en virtud de las funciones que se desempeñen por más tiempo.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional deberá compatibilizar las necesidades funcionales de la empresa, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Las titulaciones y la formación solo vincularán la adscripción al Grupo Profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al Grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

5. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional.

6. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

#### Artículo 35. Criterios básicos para la clasificación

##### 1. Grupo Profesional

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el artículo 22.2. del TRET se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

##### 2. Elementos que definen los Grupos Profesionales

2.1. La determinación a la permanencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

##### a) Conocimientos y experiencia:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

## b) Iniciativa:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

## c) Autonomía:

Factor cuya valoración depende del grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

## d) Responsabilidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

## e) Capacidad de dirección:

Para medir este factor deben tenerse en cuenta dos tipos de capacidades:

-Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

-Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

## f) Complejidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores ya enumerados en la tarea o puesto encomendado.

## 3. Sistema de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base a lo estipulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

## Grupo I

## Grupo II

## Grupo III

## Grupo IV

## Grupo V

## Grupo VI

## Artículo 36. Descripción de los grupos profesionales

En base a todo lo anterior, la descripción sería la siguiente:

## 1. Grupo Profesional I

Incluye aquellos trabajadores/as que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de conocimientos profesionales que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o Área de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con estudios, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria y siempre que esté relacionada con los requerimientos del puesto de trabajo.

En este grupo están incluidos los responsables de las distintas Áreas Funcionales de la Empresa.

## 2. Grupo Profesional II

En este grupo se integran aquellos trabajadores que tienen, prácticamente, los mismos conocimientos profesionales que el Grupo I, aunque con menor grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su

campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente por los Responsables de Área. Sustituirán a éstos por cualquier ausencia, siempre que posean la titulación estipulada para el Grupo I.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima universitaria relacionada con los requerimientos del puesto de trabajo o experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Técnicos de Área.

Los integrantes de los grupos profesionales I y II estarán fuera de convenio colectivo y serán seleccionados y nombrados por el procedimiento que acuerde el Consejo de Administración.

En los procesos de selección para acceder al grupo II, que el Consejo de Administración acuerde llevar a cabo por promoción interna, se nombrará un tribunal de examen, en la forma que se especifica en el artículo 36.

## Grupo Profesional III

En este grupo se integran aquellos trabajadores/as que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieren experiencia y cierta responsabilidad. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión de los trabajadores adscritos a los Grupos I ó II.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan con un nivel de formación mínima correspondiente a F.P. Grado medio o equivalente. Además, deberán poseer una experiencia profesional acreditada o haber realizado cursos de especialización relacionados con las funciones que pretendan cubrir, a determinar en cada momento en las bases de cada convocatoria o proceso selectivo. Excepto para el inspector, que seguirá hasta la finalización de este Convenio Colectivo con la normativa anterior.

En este grupo están incluidos los Jefes de Negociado, Inspectores y Contra maestres.

## 3. Grupo Profesional IV

En este grupo se integran aquellos trabajadores que realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Normalmente actuarán bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, además de la posesión de los títulos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente o poseer experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Conductores/as-Perceptores/as.

## 4. Grupo Profesional V

En este grupo se integran aquellos trabajadores que, en el departamento de Taller, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado están incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Taller y Almacenero.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado están incluidos los Oficiales de 3ª de Taller, Ayudantes, Mozos y Conductores operativos de Ta-

ller.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, además de la posesión de los títulos necesarios, con un nivel de formación profesional mínimo de grado medio en la materia o experiencia profesional acreditada de al menos dos años en igual o superior categoría para los oficiales de 1ª y 2ª.

En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª de Taller, Ayudante o Mozo de Almacén y Conductores Operativos de Taller.

#### 5. Grupo Profesional VI

En este grupo se integran aquellos trabajadores que, en el departamento de Administración, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Administración.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión. que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado están incluidos los Auxiliares Administrativos.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, además de la posesión de los títulos necesarios, con un nivel de formación mínimo de grado medio en la materia.

En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª y 2ª Administrativos y Auxiliares Administrativos.

#### Definición de tareas

En este apartado se realiza una definición simple de cada una de las tareas específicas de cada grupo profesional.

En cuanto a las funciones, se mencionan de forma generalizada y algunas de las más importantes o significativas. Una descripción más concreta y exhaustiva se encontrará en el organigrama funcional de cada Área.

#### -Responsable de Área

Es aquel trabajador/a que, con plena autonomía, tiene encomendada por la Dirección la responsabilidad de un área funcional de la empresa.

#### -Técnico de Área

Es aquel trabajador/a que, con menor autonomía y responsabilidad, tiene encomendadas las tareas equivalentes a un área funcional de la empresa.

#### -Jefe de Negociado de Almacén

Recibirá las órdenes directamente del responsable o Técnico de Área. Tendrá conocimientos de Recambios en general, manejo de ordenador y calculadoras. Conocimientos extensos del Programa de Almacén y a nivel de usuario de programas de hoja de cálculo y procesadores de texto.

Cualquier otra función inherente a su Departamento y nivel profesional.

#### -Jefe/a de Negociado de Dirección

Tiene como responsabilidad la organización y control de todo el entorno administrativo que implica a la Dirección de la empresa.

Estará a las órdenes directas de la Dirección de la misma.

#### -Jefe/a de Negociado de Nóminas

Bajo la coordinación del responsable del Área de Recursos Humanos realiza la gestión administrativa de los distintos asuntos del negociado: nóminas, seguros sociales e IRPF.

También realizará aquellas otras tareas afines al puesto que le sean encomendadas por su Responsable de Área.

#### -Jefe/a de Negociado de Planificación

Es el trabajador/a que bajo la dependencia directa del Responsable de Área dirige y gestiona la asignación de los servicios de los Conductores/as-Perceptores/as, usando para ello de la forma más racional posible todos los medios materiales y humanos disponibles en cada momento.

#### -Jefe/a de Negociado de Estadística

Es aquel trabajador/a que estando bajo las órdenes directas del Responsable de Área, tendrá por finalidad básica configurar y controlar la Oferta de la Empresa y su correspondencia con las necesidades de la Demanda de la misma en todo momento.

#### -Jefe/a de Negociado de Contabilidad

Es aquel trabajador/a que, con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todas las materias que comprenden la gestión y control de las actividades contables y administrativas, aplica los procedimientos e instrucciones recibidas del Responsable de Área y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

#### -Jefe/a de Negociado de Taller

Es aquel trabajador/a que bajo la supervisión directa del Responsable de Área y con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todo lo relacionado con el taller, coordina todas las materias que comprenden la organización, análisis y gestión de toda actividad vinculada al mismo y al Almacén.

#### -Inspector/a de RR.HH.

Bajo la coordinación del Responsable de Recursos Humanos, su finalidad es potenciar los canales de información y seguimiento del comportamiento colectivo de trabajadores de AUCORSA.

Como funciones realizará los procesos necesarios en el área con el fin de conservar y acrecentar el esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y las responsabilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo trabajador/a y de la propia organización.

#### -Oficiales de Primera Administrativos

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del responsable o Técnico de Área, tiene por misión la gestión de trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo normalmente del Responsable de Área correspondiente.

#### -Oficiales de Segunda Administrativos

Desarrollan las mismas funciones que los oficiales de primera, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para los mismos.

Podrán sustituir a los oficiales de primera y al portero del edificio principal por la ausencia de sus titulares por cualquier causa.

#### -Auxiliares Administrativos

Desarrollan labores auxiliares y de colaboración con el resto del personal de Administración.

#### -Inspectores/as

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del Responsable de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-perceptores, porteros y conductores operativos de taller.

Además, tendrán como la función operativa del SAE, consistente en ordenar, regular y vigilar la prestación de los servicios asignados a los conductores-perceptores, de los vehículos y de los horarios, así como del funcionamiento general de todo el sistema integrado del SAE (infraestructuras y software).

La categoría de Inspector de calle (a extinguir) hará las funciones propias descritas en el primer párrafo.

#### -Conductores/as-Perceptores/as

Ejercen funciones de conducción y cobro simultáneamente, poseerán el título que las disposiciones legales vigentes en cada momento determinen para conducir vehículos de transporte público colectivo de viajeros.

-Contra maestres

Son los trabajadores que asumen bajo la dependencia directa del Responsable de Área correspondiente, la organización y ejecución de todos los trabajos a realizar en Taller, responsabilizándose del rendimiento de los operarios y del mantenimiento de la disciplina del personal a sus órdenes.

-Oficiales de 1ª mecánicos, oficiales de 2ª mecánicos

Trabajadores que, poseyendo un oficio o especialidad determinada, ejecutan en cada caso las tareas propias del mismo en tiempo y calidades correctas.

La presente definición es común a las dos categorías, distinguiéndose una de otra por el mayor grado de perfección en la ejecución de los trabajos, así como la responsabilidad de los mismos.

-Conductores/as operativos de Taller

Los Conductores/as operativos de Taller tienen encomendadas todas aquellas funciones que no dependan de una elevada cualificación profesional, pudiendo ser de muy distinta índole y ligadas a actividades auxiliares o de apoyo al personal de Taller.

Algunas de sus actividades más significativas y concretas es la de portero en el edificio de control de la empresa, así como repostar vehículos y maniobrar con los mismos dentro y fuera de la Empresa.

-Mozo de Taller

Realizará funciones auxiliares de un determinado oficio, pudiéndole encomendar la realización de pequeñas reparaciones.

-Mozo de Almacén

Realizará operaciones de recepción, carga y descarga, manipulación, clasificación, empaquetado y entrega de toda clase de materiales o artículos bajo las órdenes de sus superiores.

En todas las categorías anteriormente referidas, las funciones son meramente enunciativas y nunca limitativas para cada una de las mismas.

Definición de Especialidades

-Chapista

Es la especialidad en la que el trabajador, está capacitado para reparación de carrocería o chapa de los vehículos de la empresa, sustitución de lunas y montaje y desmontaje de accesorios del vehículo.

-Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la interpretación de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y de acuerdo con ello diagnosticar las averías, reparar y montar estas instalaciones eléctricas de vehículos.

-Mecánico

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas y conforme a ello trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el ajuste entre ellos con juegos y holguras variables, con la utilización de herramientas necesarias. A modo de ejemplo: desmontar y reparar motores, ajustes de frenos, reparación de válvulas neumáticas, etc.

-Mecánico-Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador diagnostica y repara los fallos de funcionamiento eléctrico y electrónico, así como las distintas averías relativas a estos equipos.

-Aire Acondicionado

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación del sistema de aire acondicionado de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, carga de gases y mantenimiento en uso.

-Cajas de cambio

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación de cajas de cambio de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, etc.

Movilidad y Polivalencia funcional

-La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo con la pertenencia al mismo grupo profesional o a las titulaciones académicas requeridas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

-Cuando concurren las causas señaladas en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible y hasta un máximo de seis meses, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional. La empresa deberá comunicar su decisión y los motivos a los representantes de los trabajadores.

-La persona que ocupe una plaza de superior categoría laboral por movilidad funcional no consolidará la misma.

-En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

-En el supuesto de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, estas se otorgarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior y en consonancia con el párrafo segundo del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

-El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de que se les encomiende funciones inferiores, en lo que se mantendrá la retribución de origen.

-El cambio de funciones distintas de las pactadas en los supuestos previstos en este apartado requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO VI

### Ascensos, Ingresos y Periodos de Prueba

#### Artículo 37. Ascensos

Los ascensos se producirán respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, teniendo en cuenta, si fuera necesario, la formación, experiencia y antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre sexos.

La Empresa queda comprometida a sacar a concurso todas las plazas que tenga necesidad, pudiendo optar a las mismas cualquier trabajador de la plantilla que tenga un mínimo de dos años de antigüedad, referidos a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, que cumpla los requisitos de titulación, formación, etc. y previo examen de su capacidad.

Se excluyen de este compromiso las plazas de Director-Gerente, Responsable de Área y Técnico de Área de la Empresa.

Para sustituciones eventuales de carácter interno se podrán formar listas de espera con una duración máxima de dos años, contados a partir de la finalización del proceso de selección y con el número de miembros que en cada caso se establezca en las bases de selección, respetando lo establecido al respecto en el

segundo y tercer párrafo de la movilidad y polivalencia funcional del artículo 36.

Para promociones de carácter interno, no se podrán formar listas de espera.

El personal de talleres encuadrado entre las categorías laborales de mozo de taller a oficial de 1ª ascenderá de categoría laboral en base a las siguientes reglas:

A) Para ascensos de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido como mínimo dos años en la categoría de Oficial de 2ª.

2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el ascenso de categoría.

3. Trabajar de forma autónoma.

4. Haber realizado con aprovechamiento cursos de especialización teórico-prácticos. La Empresa se compromete a enviar a los trabajadores a la realización de dichos cursos, caso de no ser enviados ascenderán de categoría sin este requisito de forma condicionada a que lo realicen posteriormente cuando se lo fije la Empresa y no medie fuerza mayor.

B) Para ascensos de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido dos años como mínimo en la categoría de Oficial de 3ª.

2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el ascenso de categoría.

3. Trabajar de forma autónoma, aunque bajo el asesoramiento y orientación del Contramaestre.

C) Para ascensos de mozo de taller a Oficial de 3ª, debido a que existen sectores que no admiten nada más que un grado muy pequeño de especialización y técnica, será competencia exclusiva de la Empresa determinar la necesidad de ascenso de categoría de cada caso de forma particular.

Cualquier trabajador de Administración que desarrolle con efectividad un grupo de operaciones técnicas durante su trabajo ordinario que en su opinión requieran de una categoría profesional superior a la del puesto de trabajo que tiene asignado, podrá solicitar que se revise su categoría laboral a una de rango superior del mismo grupo profesional.

La Empresa aceptará su petición de ascenso siempre que ineludiblemente exista la aceptación del Responsable de Área a la que está adscrito y la del responsable del Área de Recursos Humanos una vez que:

-Se hayan podido reasignar las funciones que venía desarrollando entre las distintas categorías laborales (la que viene desarrollando y la de rango superior).

-La nueva quede totalmente cubierta con funciones propias a su nivel.

-Se verifique que el trabajador tiene capacidad de desarrollar todas las nuevas funciones con efectividad durante un período de prueba que corresponda en base al artículo 37, en el cual la Empresa le garantizará cuanta formación técnica sea necesaria.

Artículo 38. Ingresos

En todos los procesos de Selección de Personal, correspondientes a los grupos III, IV, V y VI, que se realicen en la empresa, así como los que sirvan para la Promoción Profesional interna y que se realicen por Oposición o Concurso-Oposición deberá formarse un Tribunal de Examen que estará compuesto de la siguiente forma:

-El responsable del Área de Recursos Humanos que presidirá el Tribunal con voz y voto.

-Los Responsables de Área o Técnicos cualificados que se de-

signen por la Gerencia, en número no superior a cuatro.

-Dos miembros del Comité de Empresa.

-Un representante por cada una de las dos Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo, con mayor representatividad. Todos los miembros del Tribunal de Examen tendrán voz y voto.

Condiciones de ingreso.

Como norma general regirán las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral.

Será necesario poseer el nivel de formación mínimo establecido en el artículo 36, la cualificación profesional que en cada caso establezca el Consejo de Administración a propuesta de la Dirección y aprobar el correspondiente examen de aptitud que será realizado por el Tribunal de Examen.

Además, se deberá superar un reconocimiento médico previo que se establece en un Protocolo realizado por el Servicio de Salud Laboral de la empresa.

Las plazas de nueva creación y las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales I y II serán cubiertas a través del Proceso de Selección que el Consejo de Administración estime más oportuno en cada caso. El Consejo de Administración podrá acordar, en cada caso, el nombramiento de un Tribunal de Examen de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Estos procesos serán, por norma general abiertos, pudiéndose presentar a su realización tanto el personal de la plantilla que reúna los requisitos, como personal ajeno a la empresa que, por supuesto, también cumpla los requisitos.

Artículo 39. Periodos de Prueba

La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para el personal que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II, y de tres meses para el resto de los grupos profesionales.

Este periodo de prueba operará tanto para los ingresos como para las promociones profesionales, por lo que las vacantes cubiertas lo serán con carácter provisional hasta acceder a las mismas de forma definitiva.

Durante este periodo, el trabajador de nuevo ingreso tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En promociones internas si no superase el trabajador/a el periodo de prueba o desistiera, volverá a la categoría o grupo profesional anterior.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho tiempo a efectos del complemento personal de antigüedad.

## CAPÍTULO VII

### Servicios Médicos de Empresa

Artículo 40.

La Empresa crea los Servicios Médicos de Empresa redactando la siguiente normativa y de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del RD 39/1.997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41.

La actuación de los Servicios Médicos de la Empresa se desarrollará de acuerdo con las Disposiciones Oficiales siguientes: Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

## Artículo 42.

El Servicio Médico de Empresa tendrá como finalidades propias la conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de la misma, la protección de los obreros contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible. Las condiciones fisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo de cada caso tendrán un tratamiento especial que se examinará entre este Servicio y el Comité de Seguridad y Salud.

## Artículo 43.

Los Servicios Médicos de esta Empresa quedan bajo la inspección y orientación técnica de la organización de las Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Legales reseñadas en los Artículos precedentes.

## Artículo 44.

El responsable del Servicio Médico de Empresa podrá citar a consulta en la misma a cualquier trabajador en su período de Incapacidad Temporal, quedando éste obligado a asistir o a facilitar el acceso a su domicilio a efectos de reconocimiento.

Para los efectos de no cumplimiento de esta normativa se estará a lo dispuesto en el régimen disciplinario para el caso de incumplimiento o infracción de reglamentos y órdenes de servicio.

## CAPÍTULO VIII

## Beneficios Sociales

Artículo 45. Protección a la maternidad y ayudas por hijos con capacidades diferentes.

En relación con la protección a la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, a tal efecto se establece una asignación de 30 € por cada hijo nacido durante la vigencia del presente convenio.

La empresa reubicará a partir del sexto mes de gestación, si a nivel organizativo es posible, a la trabajadora que lo solicite, en un puesto de trabajo compatible con su estado, conservando el derecho a las retribuciones fijas de su puesto de trabajo.

La empresa facilitará los cambios puntuales de turno que se soliciten para asistir a terapias de hijos con capacidades diferentes (logopeda, psicólogos, fisioterapeuta, etc...)

## Artículo 46. Fondo social

La Empresa se compromete a abonar anualmente en metálico o indirectamente a través de otros medios como son gastos para cuestiones sociales, la cantidad de 14.852,66 € repartidas en mensualidades. Esta cantidad se incrementará en sucesivos años igual que lo hagan los salarios.

## Artículo 47. Prestaciones especiales

El fondo total máximo para cubrir las necesidades apremiantes se establece a partir del año 2017 en 15.000 €. Esta prestación consiste en la concesión de un anticipo de 480€ a devolver en 12 mensualidades.

Mensualmente la Empresa informará al Comité de la misma de la situación económica de este fondo.

## Artículo 48. Renovación y retirada del carné de conducir

A partir de la fecha de la firma del convenio la empresa abonará 75,00 € a los trabajadores/as que presten servicio en la empresa, cobren el CPT y tengan la obligación de poner a disposición de la Empresa el referido carné, para hacer frente a los gastos de renovación del mismo.

Aquellos trabajadores/as cuya actividad en la Empresa, consista en conducir un vehículo que precise un carné de cualquier ca-

tegoría, en caso de retirada de éste por la Autoridad Gubernativa o Judicial, por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Empresa, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

En este caso sus retribuciones salariales serán las correspondientes al puesto de trabajo que ocupasen antes de la suspensión del permiso, excepto los complementos salariales inherentes a su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de que la retirada de carné sea por tiempo superior a un año, será estudiado cada caso concreto por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

La obligación que la Empresa contrae en el presente artículo se extiende hasta un límite máximo en cada momento del diez por ciento (10%) de la plantilla real de Conductores-Perceptores.

## Artículo 49. Defensa en caso de accidente

Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los Juzgados y Tribunales por la Empresa, quien a su vez prestará, si ello fuera necesario, fianza para gestionar su libertad en el caso de accidente involuntario ocurrido durante la prestación de su cometido, siempre que no sea provocado por el consumo de alcohol, en porcentaje superior al establecido, o la ingesta de sustancias estupefacientes.

La Empresa vendrá obligada igualmente a abonar al trabajador los emolumentos que hubiere dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva no resulte culpable.

La empresa computará al trabajador que en su día de descanso tenga que asistir a juicio por cuestiones derivadas del desempeño de sus funciones, en su servicio, el tiempo necesario para la asistencia al mismo.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil serán de cuenta de la Empresa.

## Artículo 50. Uniformes

La Empresa se compromete a facilitar a los Conductores-Perceptores, Inspectores, Porteros y Oficina de Colón para dos temporadas de invierno, dos pantalones de tela de abrigo, dos camisas, un jersey de lana, una cazadora y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan. Para dos estaciones de verano se suministrará dos pantalones y dos camisas de género fresco y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan.

La empresa se compromete a facilitar, cada dos años, a los/as Conductores-Perceptores, cojín anatómico y jarapa. El cojín será de calidad y cumplirá adecuadamente las funciones de protección y alivio lumbar.

No obstante, se acuerda que aquellos Conductores-Perceptores que lo soliciten puedan cambiar esta uniformidad de verano por la siguiente: Pantalón bermuda del color y características del uniforme actual, de longitud hasta media rodilla con doblete y que permita raya, sandalia totalmente cerrada con las siguientes características: Totalmente cerrada tanto en la zona de los dedos como en el talón, de tal forma que se impida que la suela pueda separarse tanto de los dedos como del talón. La parte delantera y trasera deberán estar perfectamente unidas entre sí con una correa que a su vez las mantenga sujetas al tobillo y que impida que el pie se deslice dentro de la sandalia, polo del mismo color y características del uniforme actual.

La empresa describirá un diseño de zapato (color, forma, etc.) que se valorará remitiendo el importe del mismo mediante vale, a aquel o aquellos que lo soliciten, con el fin de que puedan adquirir otro de mayor calidad abonando el trabajador la diferencia de precio.

Cuando se produzcan necesidades por algún trabajador de me-

didadas de calzado no usuales, por parte de la Empresa se intentará adquirir un calzado equivalente con la medida adecuada al trabajador y de no conseguirlo, ésta autorizará al trabajador a adquirirlo por su cuenta y pasar el coste a la Empresa previa la presentación de presupuesto.

El uniforme de invierno deberá entregarse en el mes de septiembre y el de verano en el mes de abril.

Para el personal de Inspección se adicionará un anorak, para dos temporadas y a los Conductores-Perceptores para cuatro temporadas. Voluntariamente se podrá cambiar esta prenda por un chubasquero.

Para el personal de talleres se entregará en cada dos temporadas, dos prendas adecuadas (buzo o conjunto de chaqueta y pantalón), así como calzado de seguridad y un chubasquero para dos temporadas. También se les entregará cada dos temporadas de invierno dos camisas de manga larga y un jersey de lana o chaleco y dos camisas de manga corta o polo para la temporada de verano.

A los operativos de taller se les facilitará además un chaleco sin mangas o jersey cuello de punto grueso con refuerzo en hombros y codos y dos camisas manga larga azul marino.

Para el personal de almacén se entregará en cada temporada dos pantalones multibolsillos, dos camisas o polos, y un jersey o chaleco en la temporada de invierno, así como calzado de seguridad para cada temporada y una prenda de abrigo cada dos temporadas.

Para el personal de Portería se entregará dos monos durante el primer año que presten servicio en la misma. Durante los años posteriores un mono, o un conjunto de chaqueta y pantalón.

#### Artículo 51. Desplazamientos por promoción profesional

La empresa se compromete a proporcionarle a todo trabajador que tenga necesidad de desplazarse fuera de la ciudad para hacer cursos de promoción, un alojamiento digno donde el trabajador tenga cubiertas todas sus necesidades, independientemente de los gastos de transporte a justificar, se le abonarán las siguientes cantidades por dietas, referidas a 2017.

Dieta completa: 67,82 €. (Desayuno, almuerzo y cena)

Media Dieta 1: 40,69 € (Desayuno y almuerzo)

Media Dieta 2: 55,11 €. (Almuerzo y cena)

Desayuno: 14,39 €.

Estos importes se revisarán para los años 2018 y 2019 en los mismos porcentajes en los que lo haga la revisión salarial.

Asimismo, se computarán cuatro horas por cada 300 Kms. de trayecto de viaje.

Por causa de desplazamiento por cursos de promoción profesional no podrán exigirse a la empresa pluses por festivos u horas extras.

Artículo 52. Complemento incapacidad temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral

Para los trabajadores de la sección de talleres y de movimiento, la empresa abonará hasta el cien por cien de las retribuciones totales que el trabajador perciba en activo cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral a partir del día 91 de dicha circunstancia.

#### Artículo 53. Acuerdos en materia de jubilaciones parciales

Durante la vigencia del convenio y como mecanismo idóneo para el rejuvenecimiento de la plantilla la empresa aceptará todas las peticiones que presenten los trabajadores/as para acogerse a la modalidad de jubilación parcial, siempre que las mismas cumplan con los requisitos legales establecidos al efecto y no supongan un incremento de gasto para la empresa.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo, manifiestan por

medio del presente, su deseo de concluir un acuerdo colectivo sobre jubilaciones parciales al amparo de lo previsto en la Ley 35/2002, de 12 de Julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial y subsiguientes modificaciones normativas.

La Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo recibirá información sobre el desarrollo del presente acuerdo y conocerá y se pronunciará sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre este particular le sean sometidas.

#### Artículo 54. Plan de pensiones

-Se acuerda situar la edad de jubilación definitiva a la que legalmente se establezca en cada momento.

-A partir del 1 de enero de 2017 y, de forma transitoria, hasta que los actuales trabajadores que se encuentran en situación de Jubilación Parcial pasen a la Jubilación definitiva se estará a los acuerdos que en esta materia había suscritos entre la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores, concretamente lo previsto en la Normativa legal que la regula en la actualidad (RD Ley 15/1998, RD Legislativo 1/1994 y RD Legislativo 1/1995) o en aquellas que la modifique o sustituya.

##### 1. Delimitación y cobertura

a) La Empresa se compromete a promover un Plan de Pensiones de Empleo de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

b) El citado Plan de Pensiones cubrirá a la totalidad de la plantilla existente al 31 de diciembre de 1997 en estado de actividad plena y que no haya llegado en esta fecha a la edad legal mínima de jubilación definitiva a la que hace referencia el artículo 161.1.a. de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido), así como a las nuevas contrataciones que la empresa realice en sustitución por las bajas que se produzcan en la plantilla delimitada en la antedicha fecha hasta el 31 de diciembre del año 2019.

En el caso de que la fecha de baja fuese por voluntad propia anterior a la de la citada edad legal mínima de jubilación, la empresa suspendería las aportaciones al Plan de Pensiones.

En el caso de que un trabajador llegado a la edad legal mínima de jubilación por voluntad propia no quisiese hacer uso de ese derecho, la Empresa mientras esté en activo seguirá realizando aportaciones al tipo general previsto en el punto 52.2, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría.

c) A partir del 1 de enero del año 2017, la Empresa seguirá incluyendo a todo el personal de la misma en el citado Plan de Pensiones con aportaciones al tipo general previsto en el apartado 52.2 con las excepciones especificadas en el mismo.

d) Existirá la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar aportaciones voluntarias.

##### 2. Aportación al tipo general

Para toda la plantilla incluida en el apartado b) del punto 52.1. anterior, e indistintamente de la edad del trabajador y de la antigüedad prevista para su jubilación mínima legal, se fija el tipo del 4,70% como aportación definida sobre su salario regulador (que serán los conceptos expresados en el Anexo 3 de las especificaciones del propio Plan de Pensiones) con destino al fondo del Plan de Pensiones y a lo largo de toda su vida laboral a partir de la entrada en vigor del citado Plan.

Para los Jubilados Parciales que hayan cotizado a la Seguri-

dad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 52.2. del vigente Convenio Colectivo, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría y sobre el porcentaje de jornada realmente trabajada.

Para los/as trabajadores/as que hayan cotizado a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 54.2. del vigente Convenio Colectivo, pero sobre el 100% del salario al cual tendría derecho a percibir si siguiera trabajando a jornada completa.

Las cantidades resultantes de la aplicación de este tipo general deberán ingresarse mes a mes dentro de los 15 días del mes siguiente.

Con carácter excepcional y por imperativo legal, durante la vigencia de este convenio no se podrán realizar aportaciones al Plan de Pensiones.

Si dichas aportaciones fueran posibles, dentro de las limitaciones legales que, en relación con el incremento máximo de la masa salarial permitido, se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o norma legal que lo regule, la empresa realizará las aportaciones que se acuerden en el seno de la Comisión Paritaria.

### 3. Cobertura de Riesgos

En caso de Invalidez, Jubilación o fallecimiento del trabajador, deberá considerarse lo siguiente:

a) La prestación que se entrega por parte del Fondo de Pensiones que aquí se regula, es el derecho consolidado hasta el momento.

b) No obstante, y pudiendo existir causas de baja involuntaria prematuras por Invalidez o fallecimiento, este derecho consolidado se complementará mediante un seguro hasta la cantidad de 1,8 salarios de los últimos 12 meses de alta en la empresa y solo para las coberturas de Invalidez Permanente y fallecimiento.

4. Regulación de lo previsto en el artículo 39.6 de Convenios Colectivos anteriores en el Plan de Pensiones

Los trabajadores que a través de la Seguridad Social le sea reconocida alguna Incapacidad Permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta o Total para la Profesión Habitual, se registrarán por los siguientes acuerdos:

1. En caso de Gran Invalidez o Absoluta percibirán:

a) Los emolumentos que le correspondan de la Seguridad Social.

b) La prestación que le corresponda como derechos consolidados en el Plan de Pensiones que se regula en este capítulo.

c) La diferencia a la que hace referencia el apartado 3 anterior (cobertura de riesgos).

2. En situación de Invalidez Permanente Total, si el trabajador tiene 55 ó más años y percibe de la Seguridad Social el 75% de la base reguladora, previa solicitud y una vez causada baja en la Empresa, dispondrá del mismo tratamiento económico que el establecido en el apartado 1 anterior.

3. Si el trabajador es menor de 55 años, quedará a opción de éste causar baja o reincorporarse a la Empresa:

a) Si la opción es de causar baja en la Empresa, éste percibirá lo previsto en el apartado 1 anterior.

b) Si la opción es de continuar en la Empresa, ésta se verá obligada a reincorporarlo en el plazo máximo de tres meses en otro puesto de trabajo compatible con su invalidez, hasta que cumpla la edad de 55 años y le sea aplicable lo previsto en el apartado 2 anterior, siempre que no haga uso de su condición de beneficia-

rio del Plan de Pensiones que la Empresa le tiene constituido mientras no cause baja en la misma.

Durante el período de reincorporación en la Empresa se deberán atender las siguientes condiciones económicas:

a. La contraprestación económica que percibir por su nuevo trabajo en la Empresa consistirá en una cantidad equivalente a la diferencia entre el importe de la Pensión que perciba de la Seguridad Social en su cuantía neta y el 100% de las percepciones netas actualizadas correspondientes a la categoría profesional para la que le fue declarada la Incapacidad o para la nueva categoría si ésta es superior a la del hecho causante de la Incapacidad.

b. Sea cual sea la condición de reincorporación en la Empresa, el trabajador percibirá la diferencia cubierta por el Seguro de Riesgo a la que hace mención el apartado 3 anterior. Causando baja en el derecho a la cobertura del citado seguro. A partir de ese momento la Empresa cotizará por él al tipo previsto en la excepcionalidad del apartado 2 "Aportaciones tipo general" anterior sobre el salario de su nuevo puesto de trabajo hasta, los 55 años.

c. No obstante, se fija un porcentaje máximo de plantilla con dictamen de IPT reincorporable a la Empresa en un puesto de trabajo compatible con la Incapacidad dictaminada del 3% sobre la totalidad de la plantilla efectiva de trabajo, a estos efectos, si por aplicación del porcentaje resultase una fracción inferior a 1, ésta se computará como una unidad y, en consecuencia, dicha fracción representará un trabajador.

Si el referido porcentaje máximo (3%) de plantilla reincorporable está cubierto, quedará a opción del trabajador el causar baja definitiva en la Empresa o bien incorporarse a una lista de espera hasta que el cupo de reincorporaciones tenga una vacante. Mientras esté a la espera, la Empresa deberá complementar las prestaciones que percibe de la Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora. Este complemento se cobrará hasta que el trabajador cumpla los 55 años de edad e inicie el cobro del 75% de la referida base reguladora mientras no haya obtenido algún empleo por cuenta propia o ajena. Este complemento será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la pensión de la Seguridad Social.

d. Si antes de cumplir la edad legal de jubilación, habiendo causado baja en la empresa por IPT, el trabajador fuera declarado apto para el trabajo, desde el momento que alcance firmeza la Resolución que así lo acuerde queda obligada la Empresa a su readmisión inmediata en las mismas condiciones de categoría profesional y antigüedad que ostentaba y para la cual fue declarado incapacitado. Iniciándose desde ese momento por parte de la Empresa, las aportaciones al Plan de Pensiones al tipo general previsto en el apartado 2 anterior como si de un nuevo ingreso se tratase.

## CAPÍTULO IX

### Derechos Sindicales y Participación

#### Artículo 55. Derechos Sindicales

Independientemente de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente:

a) Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel nacional o regional gozarán de diez días libres al año y los que lo tengan de carácter provincial, gozarán de cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferibles entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por

este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en éste, es decir, que se usarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electivos sindicales se tratase y tendrán derecho a ser informados sobre la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en sus instalaciones un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento. Asimismo, deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan afiliados dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se les haga entrega de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de acogerse a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado. Asimismo, expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a la empresa dando su consentimiento para que le sea detruido de sus haberes mensuales el importe de la cuota con la que contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa les garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a su categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

e) Fondo, Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, referidos al año 2017, incrementada en el aumento porcentual que se les aplica a los salarios en el presente Convenio.

f) No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos.

#### CAPÍTULO X

##### Comisiones de Trabajo

Artículo 56.

Además de la Comisión Paritaria (artículo 4 del vigente convenio colectivo) se crean las siguientes Comisiones de Trabajo, levantándose acta de cada reunión.

#### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE FLOTA Y LÍNEAS

Se crea una Comisión de Flota y Líneas que estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por las personas que la empresa designe en un número no superior a tres.

Dicha Comisión se reunirá bimensualmente, pudiendo reunirse por petición de una de las partes cuando la premura lo requiera, contándose dos meses a partir de la reunión adelantada para efectuar la siguiente.

Los temas a tratar por la Comisión serán básicamente, lo relativo al estado y mejoramiento de la flota, así como de aquellos cambios o anomalías que respecto a líneas o servicios se den.

En la adquisición de nuevos vehículos se tendrán en consideración las propuestas que, desde el comité de empresa o secciones sindicales con representación en la empresa, se estimen necesarias para mejorar la prestación del servicio.

#### COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes Empresa y trabajadores asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por las Organizaciones U.G.T., CC.OO., CEOE, CEPIME y Administración. Para ello se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o en su defecto por mayoría, caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria Nacional que decidirá sobre los puntos en conflicto.

Los cursos promovidos por la empresa que tengan carácter voluntario computarán el 75% del tiempo total del curso y cuando sean obligatorios, el cómputo será del 100%.

#### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formada por los Delegados de Prevención y por un número igual en representación de la empresa. En el caso de AUCORSA tres miembros por cada una de las partes.

Se reunirá generalmente cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en la misma.

#### -Competencias

Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

#### -Facultades

Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Conocer los documentos procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de:

#### -Valorar sus causas

#### -Proponer medidas preventivas

#### COMISIÓN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad debe ser paritaria. La compondrán en igual número, representantes de la parte empresarial y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

#### -Competencias

1. Informar al personal de la empresa sobre el Programa "Asesoramiento a empresas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" y los objetivos que persigue.

2. Facilitar información y documentación de la propia organización a la Asistencia Técnica contratada por el Ayuntamiento de Córdoba para la elaboración del diagnóstico.

3. Aprobar el diagnóstico realizado por la Asistencia Técnica.

4. Convocar a las personas participantes a las acciones de formación que se impartirán en la empresa.

5. Examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan en los cursos de formación que se impartirán en la empresa.

6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa y promover su implantación.

7. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.

8. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen en la empresa.

9. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades, una vez finalizada la intervención de la Asistencia Técnica:

Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

Comprobar si las acciones se han realizado de acuerdo al calendario previsto.

Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades y buscar y proponer las soluciones a los mismos.

Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

-De las reuniones

La Comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico en la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad de Oportunidades. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

-Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

-Actas

Se levantará un acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El Acta será leída y aprobada en cada reunión.

-Validez de los Acuerdos

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Anexamos al presente convenio colectivo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los Casos de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Puesto de Trabajo en la Empresa.

Las horas consumidas por estas Comisiones de trabajo y la mencionada Comisión Paritaria serán por cargo de la Empresa, levantando acta de los asuntos tratados en las mismas.

Artículo 57. Tarjeta de libre circulación

La Empresa facilitará tarjetas de libre circulación para usar en los vehículos que prestan el servicio para la empresa, durante todos los días del año, a los siguientes beneficiarios:

-Los propios trabajadores.

-Los familiares en primer grado que convivan con el trabajador.

-Los compañeros/as que conviven habitualmente con el trabajador.

-Los cónyuges sobrevivientes.

Con respecto a los hijos y huérfanos de empleados gozarán, con carácter general, de tarjeta de libre circulación hasta cumplir los 19 años y excepcionalmente hasta cumplir los 26, cuando formen parte de la unidad familiar del trabajador o estén cursando estudios de cualquier índole en un centro oficialmente reconocido.

Tratándose de discapacitados físicos o psíquicos con derecho a la prestación de la Seguridad Social, la tarjeta de libre circulación será vitalicia.

Disfrutarán asimismo de tarjeta de libre circulación los jubilados y sus familiares en las mismas condiciones que el personal en activo.

El cese definitivo de un trabajador por cualquier causa que no sea fallecimiento llevará aparejada la retirada de su tarjeta de libre circulación y las de sus familiares, para su anulación.

La entrega de dichas tarjetas será efectuada previa devolución de los pases caducados y exhibición del Documento Nacional de Identidad de cada uno de los beneficiarios mayores de 16 años.

En caso de extravío de alguna tarjeta familiar o la del propio trabajador, éste tiene la obligación de dar conocimiento inmediato de ello. No obstante, se le extenderá una nueva previo pago de 3,50 €.

El trabajador será responsable de cualquier irregularidad del uso que pudieran cometer sus familiares, siendo considerado como falta muy grave la cesión a otra persona, así como la suplantación del nombre o fotografía, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar respecto a la persona que lo utiliza.

Artículo 58. Protección al Empleo

No serán falta de los conductores las cometidas por los usuarios o las que dimanen del incumplimiento de una obligación por parte de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los clientes en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

Se constituye un Fondo de 2.236,52 € que se incrementará anualmente como lo haga la revisión salarial, para atender las sanciones por resolución judicial impuestas a los conductores de la Empresa por causa del desarrollo de su trabajo habitual en el vehículo, siendo este Fondo no acumulable año a año.

No obstante, en aquellas otras multas de tráfico, que por cualquier circunstancia pudieran sufrir los/as trabajadores/as, en el desarrollo de su trabajo habitual, se nombrará una comisión específica para tratar el caso concreto que ha originado tal sanción, antes de aplicar este fondo económico.

Quedan excluidas de este tratamiento todas aquellas sanciones o multas que:

-Se hayan producido bajo los efectos del alcohol, drogas o demás sustancias estupefacientes.

-Se hayan producido por conducción temeraria o velocidad excesiva.

El pago en primera instancia se hará del 50% del valor de la sanción y al finalizar el ejercicio, si hubiese dinero sobrante se cubrirá proporcionalmente entre todas las sanciones habidas hasta el 100% de las mismas si hubiese lugar.

La empresa computará 35:00 horas a los trabajadores que tengan que realizar el CAP estando de vacaciones o de baja por in-

capacidad laboral.

Si por necesidades del servicio la empresa tuviera que presentar denuncia, el Jefe de Tráfico determinará el trabajador que tiene que presentarla y el momento de hacerlo. Si parte del tiempo empleado en la presentación excediera de la jornada de trabajo, al trabajador se le computará como tiempo trabajado dicho exceso.

## CAPÍTULO XI Faltas y Sanciones

### Artículo 59. Definición

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento o desconocimiento de los deberes y obligaciones laborales impuestos por las disposiciones legales en vigor, los previstos en el Reglamento de Prestación de Servicio y demás normas generales vigentes de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de la empresa.

### Artículo 60. Graduación de las Faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta el mayor o menor perjuicio que hubiere causado a la empresa, a los clientes en general, intención del acto, y en definitiva valorando cuantos elementos se estimen de interés a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible, la siguiente graduación.

- Faltas leves.
- Faltas graves.
- Faltas muy graves.

### Artículo 61. Tipificación de las faltas

-Se consideran faltas leves:

Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación.

La falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia de domicilio.

El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole.

Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

El retraso en la entrega de recaudación.

Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.

Las incorrecciones o discusiones con los clientes, que hayan originado algún trastorno para con el servicio.

Los retrasos, adelantos e incumplimientos injustificados y reiterados de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.

La no comunicación de averías o desperfectos ocasionados en el vehículo durante la jornada de trabajo.

La reiteración de faltas en las liquidaciones siempre que la cuantía sea significativa.

-Son faltas graves:

Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

El abandono injustificado del puesto de trabajo.

Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el período de un mes.

La pérdida o el daño intencionado a cualquier material de la

empresa.

El retraso de tres días en la entrega de recaudación.

Reincidencia en no comunicar de inmediato por escrito, al finalizar la jornada, de cuantos accidentes o incidentes ocurran durante el servicio.

Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa y a clientes que constituyan vulneración de derechos y obligaciones.

Simulación de enfermedad o accidentes.

El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos de forma reiterada.

La no entrega por el Agente en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrare o le fueran entregados.

El incumplimiento o infracción de reglamentos y órdenes de servicio.

Aquellas que están recogidas en el plan de Igualdad de la Empresa.

-Son faltas muy graves:

Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de dos meses.

La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

Incumplir las normas legales en relación con la protección de datos, o facilitar a terceros información confidencial de la empresa.

El retraso de más de cinco días en la entrega de la recaudación, salvo causa de fuerza mayor justificada.

La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos.

La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de la empresa, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será sancionada con sesenta días de empleo y sueldo.

Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.

Los malos tratos y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y clientes.

Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, que causen daños de entidad al material de la empresa.

El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

La cesión a otra persona así como la suplantación del nombre o fotografía en las tarjetas de libre circulación cometidas por sí mismos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto con carácter interno

por la empresa (normativa laboral del conductor-perceptor, órdenes de servicio, etc...), y con carácter general a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

#### CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES

Se considerarán circunstancias atenuantes para la tipificación de la falta las siguientes:

- a) No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.
- b) Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- c) La espontánea confesión de la falta antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.

#### CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Se considerarán circunstancias agravantes para la tipificación de la falta, las siguientes:

- a) Ostentar cargos de responsabilidad, mando o supervisión especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.
- b) La premeditación.
- c) La utilización de armas en las agresiones y riñas.
- d) Ser reincidente.
- e) La ocultación, simulación o desfiguración de los hechos entorpeciendo el esclarecimiento de los mismos.

#### NORMAS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES Y AGRAVANTES

- a) La existencia de una circunstancia atenuante, determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado mínimo dentro de su grupo.
- b) La existencia de una circunstancia agravante determinará que la sanción correspondiente a la falta que se imponga en su grado máximo dentro de su grupo.
- c) Los atenuantes y agravantes que puedan concurrir de modo simultáneo en una misma falta, se compensarán.

#### REINCIDENCIA

La reincidencia tendrá lugar cuando el trabajador/a incurra en:

- a) Tres faltas de igual naturaleza dentro de un mes, o seis dentro de tres meses, si se trata de leves.
- b) Tres faltas en seis meses, si se trata de graves.
- c) Dos faltas, en seis meses, si se trata de muy graves.

Cuando se produzca una reincidencia la falta tendrá la consideración correspondiente al grado inmediato superior, no se tendrán en cuenta a estos efectos las faltas de puntualidad.

Las distintas reincidencias que puedan dar lugar a las sucesivas faltas cometidas por un trabajador se computarán dentro de los plazos citados en el párrafo anterior, tomando como punto de partida inicial para la reincidencia, si se tratara de meses, el día en que se cometió la primera falta.

Igual procedimiento de cálculo se empleará para determinar la reincidencia dentro de los períodos referidos a faltas cometidas dentro del año.

#### Artículo 62. Sanciones

##### A) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

##### B) Por faltas graves:

- Notificación de apercibimiento de suspensión de servicio.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

##### C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de doce a sesenta días con postergación para el ascenso hasta 5 años.
- Despido.

Las faltas de puntualidad tendrán el siguiente tratamiento:

-Las faltas de puntualidad conllevarán amonestación escrita y la supresión de cómputo correspondiente, si la diferencia con respecto a la hora de inicio superase los 60 minutos.

-La tercera falta de puntualidad en el período de un mes, conllevará la suspensión de un día de empleo y sueldo.

Una ausencia en el trabajo, sin causa justificada, conllevará el detrimento en retribuciones salariales del tiempo no trabajado.

Siempre que se trate de una falta tipificada en el punto 6.º del apartado de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se dejarán de tener en cuenta tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior durante el período referido en el apartado de reincidencia.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección. Para las faltas graves y muy graves, el interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una reunión para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

En los casos en que se incoe expediente para determinar responsabilidades, el mismo deberá ser resuelto en el plazo máximo de dos meses, salvo fuerza mayor justificada que lo impida.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, moral, por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en estas disposiciones.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que durante la vigencia del Convenio Colectivo 2017-2019, todas aquellas materias de orden laboral del mismo que puedan quedar desreguladas por la Autoridad Competente en la materia, y que el Comité de Empresa entienda que son beneficiosas para los trabajadores, serán trasladadas al texto del Convenio Colectivo en su totalidad y desde el momento de su desregulación.

Aquellas nuevas materias de carácter normativo que no afecten a ninguno de los extremos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán que haber sido negociadas entre empresa y trabajadores, en el mismo momento de su entrada en vigor o conocimiento, siendo acoplados los acuerdos a que se lleguen como anexos adjuntos al Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2019.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Comisión Paritaria resolverá sobre aquellas materias que deban de ser adecuadas a la legislación vigente o estén previstas previamente y que entiendan que sean objeto de negociación. Posteriormente, y conforme se lleguen a acuerdos, se irán incorporando al texto del convenio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

A los/as trabajadores/as pertenecientes a la empresa con ante-

rioridad al 1/1/2013 y que causen baja voluntariamente en la misma, se le reconoce una cuantía del 85% de una paga (salario y antigüedad).

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Las mejoras salariales o sociales contenidas en este Convenio Colectivo que pudieran estar limitadas por aplicación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado u otra norma de rango superior, si en el futuro dejaran de estarlo, recuperarán automáticamente su vigencia en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o en el máximo legal permitido, si éste fuese inferior.

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Se acuerda entre ambas partes, empresa y trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no se realizará ningún otro acuerdo fuera del contexto de lo aquí pactado por persona o colectivos que no sea el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Llegado el término previsto en el artículo 2 para la vigencia de este Convenio, tanto el contenido normativo como el obligacional del mismo, conservarán su vigor, hasta que no sea sustituido por otro, concluido entre las partes social y empresarial hoy intervinientes.

Asimismo, se acuerda que el texto del presente Convenio Colectivo servirá de base para la negociación siguiente.

#### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Dadas las características de negociación de este Convenio Colectivo, si por cualquier motivo la Normativa vigente modificase o impidiese la aplicación de los acuerdos alcanzados, la Comisión Paritaria queda obligada a buscar soluciones alternativas que no desvirtúen lo pactado.

#### ANEXO Nº 1

##### TABLA DE SALARIO BASE AÑO 2017

CATEGORÍAS	SALARIO MES
Jefe de Negociado	1.403,43 €
Contraamaestre	1.401,58 €
Oficial 1º Administrativo	1.354,84 €
Oficial 2º Administrativo	1.313,96 €
Auxiliar Administrativo	1.216,25 €
Inspector	1.393,90 €
Conductor-Perceptor	1.385,11 €
Oficial 1º Taller	1.354,30 €
Oficial 2º Taller, Almacenero	1.324,10 €
Oficial 3º Taller	1.286,09 €
Engrasador-Lavacoches, Conductor Operativo Taller	1.286,09 €
Mozo de Taller y Almacén	1.223,80 €
Guarda	1.223,80 €

#### ANEXO Nº 2

##### TABLA DE ANTIGÜEDAD

AÑOS	COMPLEMENTO
2	5%
5	10%
10	15%
15	25%
20	40%
25	60%

#### ANEXO Nº 3

##### ACUERDOS FERIA DE MAYO

Para viabilizar la FERIA de Mayo y, con el objeto de que la totalidad de los servicios de la misma (excepto los que se vienen reali-

zando en años anteriores con las empresas periféricas) sean llevados a cabo por trabajadores/as de la Empresa, se decide modificar o añadir al actual y vigente convenio colectivo, las siguientes cuestiones, que solo tendrán validez mientras se respete el citado objeto:

Para garantizar la prestación de los servicios especiales que cada año se realizan con motivo de la FERIA de Mayo respetando los límites legalmente establecidos en relación con la duración máxima de la jornada y el tiempo mínimo de descanso entre jornadas, se propone incorporar al actual acuerdo de feria las siguientes mejoras, aclaraciones y modificaciones:

1. Todos los servicios se prestarán con personal de la plantilla de AUCORSA, salvo los que se vienen realizando, en años anteriores, por las empresas que gestionan el servicio en las barriadas periféricas.

2. Todos los trabajadores/as, excepto un máximo de 30 conductores-perceptores y un 10% del resto de departamentos, quedan adscritos a la prestación de los servicios especiales nocturnos que se realicen con motivo de la FERIA de Mayo.

3. Este grupo de hasta un máximo de 30 conductores/as-perceptores/as exentos de la prestación del servicio se conformará, con los que tengan una restricción de los servicios médicos de la empresa que desaconsejen la realización de dicho servicio y con el resto de los/las trabajadores/as ordenados conforme a mayor edad.

4. Con suficiente antelación se confeccionará el cuadrante de FERIA, atendiendo a las peticiones particulares de la plantilla (prolongaciones, noches, etc.) y teniendo como objetivo la búsqueda de la equidad tanto en el reparto de tareas como en el número de horas extraordinarias a realizar, entre trabajadores/as con el mismo nivel de disponibilidad.

5. El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 7:45 horas, con cinco días de trabajo y dos de descanso, con la excepción de la FERIA de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.

6. Durante todo el periodo de la FERIA de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, un día de descanso de cada período a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período de FERIA, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas serán consideradas como horas extras.

7. Los turnos de rotación periódica de los/as conductores-perceptores/as se realizarán, con la excepción de la FERIA de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se les añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de días de descanso añadido.

8. Durante todo el período de la FERIA de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán consideradas como horas extras.

El servicio que se asigne será en turno de mañana o tarde. Si fuese imposible se asignará entre los primeros servicios especia-

les de Feria que comienzan por la tarde. Se garantizará que en ningún caso se trabajará más de seis días consecutivos.

9. Las jornadas partidas de los servicios especiales de feria se planificarán tomando como referencia los mismos servicios del año anterior.

10. Se mantiene la actual Bolsa de Feria para aquellos/as trabajadores/as que presten servicio en el tercer turno. En 2017 será de 270,54 €.

11. A partir del año 2018 se establece además una nueva Bolsa de Feria por especial disponibilidad y prioridad para participar voluntariamente en el tercer turno. La disponibilidad se establece en tres niveles diferentes: a) Ninguna; b) Hasta dos noches; c) Más de dos noches.

12. Los servicios del tercer turno se establecerán teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Primero: Asignando hasta dos servicios a los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad para participar en el tercer turno hasta dos noches.

Segundo: Asignando un tercer servicio a los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad para participar en el tercer turno más de dos noches.

Tercero: Asignando un cuarto servicio a los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad para participar en el tercer turno más de dos noches.

13. Se creará una Comisión de Seguimiento que velará por que el reparto y la aplicación de estos criterios se realicen de la manera más equitativa posible. Dicha Comisión estará formada por un miembro de cada sección sindical representada en el comité de empresa y por el personal técnico que la empresa estime necesario. En el supuesto de que aun así no se consiga cubrir la totalidad de los servicios de dicho turno, se procederá como sigue en el punto siguiente.

14. Si a pesar de todo quedasen servicios sin cubrir, se procederá asignando como máximo un sólo servicio nocturno a los trabajadores/as que hayan manifestado su no disponibilidad para participar en el tercer turno y que no estén incluidos en el grupo de 30 trabajadores/as exentos de participar en estos servicios. Esta asignación se hará desde el/la de menor edad hasta el/la de más edad.

15. La prestación de ese servicio por los trabajadores/as que hubieran manifestado su no disponibilidad para participar en el tercer turno, será tenida en cuenta en los años siguientes para evitar que dicha circunstancia se repita mientras haya trabajadores/as del grupo de no disponibilidad que no haya prestado nunca un servicio.

16. La cuantía de la nueva Bolsa de Feria por especial disponibilidad para participar en el tercer turno, para los trabajadores/as que hayan manifestado una disponibilidad de hasta dos noches, se fija en 150 €. Los trabajadores/as que habiendo manifestado su disponibilidad para participar más de dos noches en el tercer turno y habiéndolas trabajado, percibirán 75 € por cada noche adicional trabajada. Además de esta cantidad se seguirá cobrando la bolsa actual del tercer turno reflejada en el punto 10.

17. Los trabajadores/as que manifiesten su no disponibilidad para participar en el tercer turno y hayan tenido que realizar un servicio nocturno, cobrarán 75€ por ese servicio además de la bolsa de feria actual para el tercer turno en lugar de la bolsa lineal para todos los trabajadores/as.

18. No se entenderán como realización del tercer turno aquellos servicios que sean del turno de tarde y en el proceso de prolongación sobrepasen las 00:30 horas.

19. Para el cómputo de noches realmente trabajadas durante

los días de Feria se considerarán servicios nocturnos todos aquellos Servicios Especiales de Feria que en su hoja de ruta la finalización supere las 00:30 horas.

20. El inicio del turno de la mañana no podrá comenzar antes de las 5:00.

21. Aquellos/as trabajadores/as que durante la semana de Feria estén en situación de baja laboral por enfermedad común o accidente de trabajo percibirán una bolsa de 125,00€, en el año 2017.

22. A partir del año 2018 se establece una Bolsa de Feria por Disponibilidad para prolongar jornada. Los trabajadores/as que manifiesten su disponibilidad para prolongar jornada un máximo de tres días y con un máximo de doce horas, distribuidas entre los tres días, cobrarán una bolsa de 180,00 €.

23. Los servicios se establecerán procurando que aquellos que no tengan relevo se asignen a conductores/as-perceptores/as con disponibilidad para prolongar.

24. No se podrá exigir al trabajador/a que prolongue su jornada, que lo haga en más de dos días consecutivos.

25. Una vez conocido el cuadrante de servicios de la semana de Feria y antes de que comience la misma, los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad para prolongar jornada podrán solicitar no prolongar jornada un día concreto, indicando un día alternativo por si no fuera posible conceder el primer día. La Comisión de Seguimiento atenderá en la medida de lo posible las solicitudes que se presenten.

26. A aquellos trabajadores que durante la semana de Feria por prescripción médica causen alta o baja laboral por enfermedad común o accidente de trabajo y hubiesen manifestado con anterioridad su disponibilidad para trabajar en el tercer turno y/o prolongar cobrarán la parte proporcional de las nuevas Bolsas de Feria por Disponibilidad y/o de Prolongación que les corresponda por noche y/o prolongación realmente efectuada. Si por cuestiones ajenas a su voluntad no pudiese realizar ninguna noche, cobraría la Bolsa actual nocturna reflejada en el punto 10.

27. Para el resto de las categorías y trabajadores se establece una bolsa de Feria lineal consistente en 206,21 €, en el año 2017.

28. El abono de las bolsas de feria que se mantienen del anterior convenio y del 50% de las nuevas bolsas de disponibilidad para participar en el tercer turno y prolongar jornada se realizará el día 15 de mayo. El resto se abonará en la nómina de junio.

29. Consideración de Horas Extras Nocturnas estructurales todas aquellas que se realicen a partir de las 0,30 horas.

30. Se computará un mínimo de 7:30 horas en cada servicio para Conductores/as-Perceptores/as y personal de Administración y 8:00 horas para el personal de Talleres e Inspección cuando, parte o la totalidad del servicio preasignado se realice a partir de las 00:30 horas.

31. La empresa emitirá con al menos diez días de antelación al inicio de la Feria, un cuadrante individualizado de servicios de cada trabajador/a y de todos los días de la semana. Estos servicios no podrán ser modificados excepto causa de fuerza mayor y previo aviso al trabajador/a afectado/a.

32. De los días oficiales de Feria, al menos tres de ellos, el personal de Administración y Taller saldrá del trabajo a las 13:00 horas excepto los servicios que se asignen de guardia o retén. A éstos se les abonará en horas extraordinarias las que tengan que estar desempeñando esta tarea.

En el caso de los trabajadores que realice sus funciones en el Edificio de Control durante el turno de mañana, la reducción se aplicará desde las 14:00 hasta las 16:00 horas, solo se les podrá nombrar un día como guardia o retén, abonándose como horas

extraordinarias las comprendidas entre las 14:00 y las 16:00 horas, todo ello conforme al horario actual de 8:00 a 16:00 horas.

33. El importe de cada una de las Bolsas, como el resto de los conceptos retributivos, serán revalorizados en el mismo porcentaje que lo hagan los demás conceptos salariales según el artículo 5º del presente Convenio Colectivo.

34. Aquellos trabajadores que después de la realización de un servicio nocturno dispongan de un único día de descanso, con posterioridad a éste, entrarán a trabajar en el turno de tarde.

35. La Empresa, con la ayuda y supervisión de la Comisión de Seguimiento, emitirá con una semana de antelación al inicio de la Feria, un cuadrante individualizado de servicios de cada trabajador y de todos los días de Feria.

36. La Empresa también emitirá a las Secciones Sindicales un cuadrante de desviación de las horas extras de todos los trabajadores.

37. La Empresa intentará equilibrar las horas extras entre todos los trabajadores. Por ello, se considerará la posibilidad de realizar cambios de turno.

38. Debido a que el equilibrio en horas extras referido en el punto anterior, principalmente se tendrá que realizar a partir de las prolongaciones de servicio, para que éstas puedan asignarse indistintamente de la hora del fin del servicio previo, las citadas prolongaciones voluntarias solo computarán como horas extras a partir del inicio de las mismas.

39. Toda prolongación de servicio tendrá como mínimo una hora extra.

#### EN MATERIA ORGANIZATIVA Y DE SEGURIDAD

1. Compromiso de la Empresa a prestar la máxima cobertura de Vigilantes de Seguridad para el tercer turno de trabajo.

2. Todos los autobuses que presten servicio en la línea 28 (Barriada de Las Palmeras) dispondrán de cámara de video vigilancia y de mampara de seguridad.

3. A partir de las 2:00 horas:

a) Los conductores/as perceptores/as no realizarán más de dos servicios en la línea 28. Para ello, si hiciera falta, se podrá cambiar de autobús entre conductores/as, evitando así que se pueda dar el caso de que no hubiera ninguno disponible con mampara y cámara.

b) Para evitar conflictos con los usuarios a la hora de subir el pasaje al autobús, los vigilantes de seguridad controlarán el acceso en las posibles líneas conflictivas, siendo actualmente la 22, 27 y 28 (Barrio del Guadalquivir, Moreras y Palmeras respectivamente).

c) En el supuesto de que fuese necesario, un vigilante acompañará durante todo el recorrido al conductor/a.

d) A partir de las 3:00 horas, todas las líneas, salvo la 21 y 23, regresarán a las instalaciones del recinto ferial por el recorrido más corto en "Fuera de Servicio" a ser posible.

4. Un servicio de limpieza atenderá las necesidades más urgentes en materia de limpieza en las líneas de Feria.

#### ANEXO Nº 4

##### ACUERDO PARA LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

El servicio en ambos días para el personal de Administración y Taller finalizará a las 13,00 horas, excepto para el personal al que se le asigne guardia y retén.

#### ANEXO Nº 5

##### SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNOS

Los Servicios Especiales Nocturnos que la Empresa implante a partir de esta fecha se regirán por lo siguiente:

-El período horario considerado como hora extraordinaria nocturna (a partir de las 00,30 horas) no computará adicionalmente

como hora normal, lo que implica que en este tipo de servicios tampoco se tendrá en cuenta el mínimo de jornada computable diaria de 6,45 horas establecido en el Artículo 17 del vigente Convenio Colectivo.

-Entre la finalización del servicio especial nocturno y el inicio del siguiente servicio deberán transcurrir al menos 12 horas. No obstante, la Empresa intentará situar los servicios especiales nocturnos preferentemente en el último día de trabajo antes de iniciar el descanso.

-La Empresa confeccionará un cuadrante en los días en que se realizarán estos servicios y los trabajadores asignados a los mismos, con un mes de antelación. Este se pasará al Comité de Empresa y se publicará en el Tablón de Anuncios.

-Los citados servicios nocturnos se harán de forma voluntaria. La Empresa informará de tal voluntariedad a los trabajadores y requerirá la renuncia expresa de aquellos que no quieran realizarlos.

-La Empresa intentará evitar, siempre que sea posible, que ningún trabajador realice dos servicios antes de que todos los demás hayan realizado uno. La Empresa y los Representantes de los trabajadores que componen la Comisión de Líneas verificarán esta cuestión.

-Los acuerdos adoptados para estos Servicios Especiales Nocturnos no afectarán en modo alguno al Anexo 3 del vigente Convenio Colectivo.

#### ANEXO Nº 6

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO EN AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M.

#### INDICE

##### I. INTRODUCCIÓN.

##### II. OBJETO

##### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

##### IV. DEFINICIONES

##### V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

##### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

##### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

##### VIII. DISPOSICION FINAL

##### I. INTRODUCCIÓN.

Se acuerda entre la Dirección de la Empresa y la representación Legal de los Trabajadores/as el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

En cumplimiento del artículo 48(\*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el día 23 de marzo de 2007, las partes citadas en el párrafo anterior acuerdan el siguiente protocolo:

(\*) Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el

trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La finalidad de este protocolo es definir las pautas que identifiquen cualquier situación de acoso moral o sexista, con el objeto de solucionar situaciones discriminatorias o al menos minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de la plantilla.

Ante estos hechos, las actuaciones pertinentes se desarrollarán bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad.

## II. OBJETO.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa Autobuses de Córdoba SA (AUCORSA)

## III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo. Además, disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones. No obstante, al igual que la denominación de la LO 3/2007 se necesita una forma más efectiva para hacer frente a este problema, que no es otra que confeccionar y aplicar una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable.

Las partes firmantes del presente acuerdo (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as) se comprometen, con el objetivo de proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razones de sexo.

## IV. DEFINICIONES.

### a. Acoso Moral. (mobbing)

Según la Nota Técnica de Prevención nº 476, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Seguando con la Nota Técnica de Prevención nº 476, son formas de expresión de acoso moral:

-Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/a; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.

-Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado/a, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones mora-

les, etc.)

-Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al/a afectado/a en una situación de ambigüedad de rol ( no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente ( amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente ( no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...)

-Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

### b. Acoso Sexual.

Según el artículo 7.1 de la LO 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Parlamento Europeo lo define como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

-Solicitud: Entendida como "iniciativa de solicitud" relativa al sexo.

-Rechazo: A la propuesta le siga una reacción de rechazo.

-Insistencia en la Conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

### c. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2. de la LO 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por quien recibe la acción.

Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso sexual y acoso por razón de sexo, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 507, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre "Acoso Sexual en el Trabajo".

### d. Denuncia Falsa.

Será aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulta que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que carezca de justificación y fundamento.

2. Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante. Con el único deseo de dañar a la

persona denunciada en los mismos términos descritos en las anteriores definiciones.

#### V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

##### 1. Mediación Previa.

Recibida la solicitud, y valorada que pueda tratarse de uno de los supuestos de Acoso, la Comisión Informativa, que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, se pondrá en contacto con las personas implicadas y recabarán y estudiarán la información necesaria que garantice el principio de Igualdad y defensa de las partes.

Analizados los hechos, si se detecta que ha existido Acoso, la Comisión Informativa se reunirá con la persona denunciada, que podrá ser acompañado por un Representante Legal de los/as Trabajadores/as, para comunicarle que su comportamiento no es adecuado y que debe cesar en él.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un informe que se archivará en el Expediente Personal de la persona implicada, si éste resulta de carácter leve, o bien, se pasará al procedimiento establecido en el punto siguiente.

2. Procedimiento de Actuación. Si el comportamiento indeseado se repitiese.

El procedimiento se iniciará por la solicitud de la presunta víctima de acoso a través de la Jefatura de Recursos Humanos o de la Representación Legal de los Trabajadores. En todos los casos la Jefatura de Recursos Humanos informará a la Comisión de Igualdad. Esta solicitud deberá acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Informativa que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, actuando el primero como Instructor/a y los dos restantes como Asesores/as, pudiendo actuar como reservas de éstos, el Director-Gerente o persona en quien delegue, como instructor y, como asesores, cualesquiera otros miembros de la Comisión Informativa. Esta Comisión abrirá el correspondiente "Expediente Informativo por causas de presunto acoso". En el plazo máximo de 20 días resolverá motivadamente, elaborando un Informe de Conclusiones que, junto a la totalidad del Expediente, remitirá a la Dirección de la Empresa para la resolución del asunto.

Todas las actuaciones de esta Comisión deberán documentarse por escrito, realizando las actas correspondientes, que, en los supuestos de que existan declaraciones o testimonios, serán suscritos, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando veracidad a que lo transcrito se corresponde fielmente con las alegaciones o relatos efectuados.

En todas las comparecencias ante la Comisión Informativa, los trabajadores/as podrán acudir asistidos por un Representante Legal de los Trabajadores.

El Expediente Informativo será desarrollado bajo los principios de objetividad, rapidez, confidencialidad e igualdad, contrastando todas las versiones relatadas, advirtiendo a todas las personas que intervengan de la obligación de guardar absoluta confidencialidad sobre lo que conocieran con motivo de su intervención.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso o que intervengan en el Expediente no serán objeto de intimidación, represalias o persecución, siendo estas actuaciones susceptibles como mínimo de falta de calificación grave.

La Comisión Informativa, primeramente, recabará del denun-

ciante de acoso toda la información que considere oportuna (relato de los hechos, identificación de los presuntos responsables, testigos, etc.)

La Comisión Informativa decidirá las actuaciones a realizar para el aclaramiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las personas que considere pueden aportar información.

El Expediente Informativo finalizará con el Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la Empresa que deberá tomar las acciones que estime oportunas, siempre dentro de la Normativa Laboral. (Convenio Colectivo, Normas Interiores, Estatuto de los Trabajadores, etc.)

Si se constata la existencia de Acoso Moral, Sexual o por Razon de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muy graves.

Las posibles medidas que se adopten se comunicarán al solicitante, al denunciado contra el que se dirigió la solicitud y al Comité de Empresa.

Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.

#### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

Semestralmente el Departamento de Recursos Humanos presentará informe de los casos de Acoso que se han tratado en la Empresa a la Comisión de Igualdad, que valorará la funcionalidad de este Protocolo y su efecto, con la finalidad de poder adaptarlo a las especificidades que solo se pueden ver con la aplicación del mismo.

#### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Empresa de que estas conductas de acoso son inaceptables, de este Protocolo se dará publicidad en el Tablón de Anuncios y en la Intranet de la Empresa, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

También estará unido al Protocolo informativo del personal de nuevo ingreso.

#### VIII. DISPOSICIÓN FINAL.

Este es un documento vivo que se adaptará o variará en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que considere oportunas para mejorar la consecución de los objetivos perseguidos en este Protocolo.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de El Carpio

Núm. 1.767/2018

La Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de El Carpio, hace saber:

Que no habiéndose formulado reclamación alguna contra el expediente de aprobación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por el reconocimiento de situaciones jurídicas de edificaciones en suelo no urbanizable y suelo urbano de El Carpio, de conformidad con el artículo 17.3 del TRLHL, se entiende definitivamente aprobado el acuerdo provisional adoptado por el Pleno de la Corporación en sesión ordinaria del día 26 de marzo de 2018 y

publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 67, de 9 de abril, pudiéndose interponer Recurso Contencioso-Administrativo a partir de la fecha de publicación del presente anuncio, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

A continuación se publica el texto de la modificación de la ordenanza en el Boletín Oficial de la Provincia.

**ORDENANZA FISCAL REGULADORA DE LA TASA POR EXPEDICIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE ACUERDA LA DECLARACIÓN DE ASIMILADO AL RÉGIMEN DE FUERA DE ORDENACIÓN Y AL RÉGIMEN LEGAL DE FUERA DE ORDENACIÓN DE CONSTRUCCIONES, EDIFICACIONES E INSTALACIONES EN SUELO NO URBANIZABLE Y SUELO URBANO CONSOLIDADO, O QUE CERTIFICA LA CONDICIÓN DE ASIMILADO AL RÉGIMEN LEGAL DE LICENCIA, O RÉGIMEN DE SITUACIÓN LEGAL DE FUERA DE ORDENACIÓN DE LAS EDIFICACIONES TERMINADAS CON ANTERIORIDAD A LA LEY 19/1975, DE 2 DE MAYO EN SUELO NO URBANIZABLE.**

#### Artículo 1.º Objeto

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 15 y 19 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el Ayuntamiento de El Carpio establece la "Tasa por expedición de la resolución administrativa que acuerda la declaración en situación de asimilado a la de fuera de ordenación y declaración de situación legal de fuera de ordenación de aquellas obras, edificaciones e instalaciones ubicadas en suelo no urbanizable y urbano consolidado que se regirá por la presente Ordenanza Fiscal, cuyas normas atienden a lo prevenido en el artículo 57 del citado Real Decreto.

#### Artículo 2.º Hecho imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa, la actividad municipal, técnica y administrativa, tendente a verificar si los actos de construcción, edificación y actividad, ejecutados en el término municipal de El Carpio, en suelo no urbanizable y urbano sin la preceptiva licencia municipal o contraviniendo la misma, se encuentran en situación asimilada a fuera de ordenación o en la situación legal de fuera de ordenación urbanística a que se refiere el Reglamento de Disciplina Urbanística de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aprobado por Decreto 60/2010, de 16 de marzo, en relación con la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2002, de Ordenación Urbanística de Andalucía, y el Decreto 2/2012, de 10 de enero, por el que se regula el régimen de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo No Urbanizable en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como verificar y velar que se ajusten a la disposiciones normativas de aplicación a la mismas. Se incluye la actividad municipal, técnica y administrativa, tendente a verificar si las edificaciones aisladas recogidas en el artículo 3.3 terminadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 19/1975, de 2 de mayo y que no posean licencia urbanística para su ubicación en suelo no urbanizable, se encuentran en situación de asimiladas, en cuanto a su régimen, a las edificaciones con licencia urbanística siempre que sigan manteniendo el uso y las características tipológicas que tenían a la entrada en vigor de la referida ley, o bien, si se encuentran en una situación legal de fuera de ordenación cuando no sean conformes con la ordenación territorial y urbanística vigente.

#### Artículo 3.º Sujeto pasivo

Son sujetos pasivos contribuyentes las personas físicas o jurídi-

cas y las entidades a que se refiere el artículo 35 de la Ley 58/2003, Ley General Tributaria, que siendo propietarios de las obras, edificaciones o instalaciones a que se refiere el artículo primero, soliciten de la Administración municipal, la resolución administrativa por la que declarando el transcurso del plazo previsto para adoptar medidas de protección o restauración de la legalidad urbanística, declare el inmueble afectado en situación de asimilación a la de fuera de ordenación o fuera de ordenación.

#### Artículo 4.º Responsables

1. Responderán solidariamente de las obligaciones tributarias del sujeto pasivo, las personas físicas y jurídicas a que se refieren los artículos 42 y 43 de la Ley General Tributaria.

2. Serán responsables subsidiarios los administradores de las sociedades y los síndicos, interventores o liquidadores de quiebras, concursos, sociedades y entidades en general, en los supuestos y con el alcance que señala el artículo 40 de la Ley General Tributaria.

#### Artículo 5.º Base imponible

Constituye el hecho imponible de la tasa el coste real y efectivo de la obra civil, entendiéndose por ello el coste de ejecución material de la misma, con las cuantías mínimas que resulten de la aplicación de los módulos del Colegio de Arquitectos de Córdoba. Cuando exista discordancia entre el valor estimado como real y el que resulte de aplicar la base de costes de la construcción en Andalucía, será dirimido mediante informe de los Servicios Técnico Municipales, determinando el coste estimado como base imponible.

#### Artículo 6.º Cuota tributaria

La cantidad a liquidar y exigir en esta tasa se obtendrá de aplicar el tipo de gravamen del 3% sobre el coste real de la obra civil. Se establecerá una cuota mínima de 600 euros, para aquellos supuestos en que, una vez aplicado el tipo impositivo, este no supere dicha cuota.

En caso de desistimiento formulado por el solicitante con anterioridad a que sea dictada la resolución administrativa objeto de la petición, las cuotas a liquidar serán del 70% de las señaladas en el número anterior, siempre que la actividad municipal se hubiera iniciado efectivamente. Se entenderá iniciada con la emisión de parte/informe por los Servicios Técnicos Municipales de Obras.

En ningún caso procederá devolución cuando se haya expedido el documento o resuelto un expediente de caducidad por causas imputables al interesado.

#### Artículo 7.º Exenciones y bonificaciones

No se concederán exención ni bonificación alguna en la exacción de la tasa.

#### Artículo 8.º Devengo

1. Se devenga la Tasa y nace la obligación de contribuir cuando se inicie la actividad municipal que constituye su hecho imponible. A estos efectos, se entenderá iniciada dicha actividad en la fecha de presentación efectiva de la oportuna solicitud por parte del sujeto pasivo si la formulase expresamente, autoliquidándose en el momento de la presentación el importe íntegro de esta tasa, sin cuyo requisito no se procederá a la tramitación del expediente.

2. La obligación de contribuir, no se verá afectada en modo alguno por la renuncia o desistimiento del solicitante una vez dictada la resolución administrativa sea cual sea el sentido de ésta. En caso de desistimiento formulado por el solicitante con anterioridad a que sea dictada la resolución administrativa objeto de petición se estará a lo dispuesto en el artículo 6º de esta Ordenanza.

3. En caso de tramitación de oficio de la declaración de situación asimilada a fuera de ordenación o de la certificación adminis-

trativa de situación legal de fuera de ordenación, o de régimen asimilado a licencia, dicha tasa se liquidará con la resolución de la misma.

#### Artículo 9.º Solicitud

Los solicitantes de la declaración o certificación presentarán, en el Registro General, la correspondiente solicitud, acompañada de la documentación que exija la Ordenanza reguladora de aplicación.

#### Artículo 10.º Liquidación e ingreso

Las Tasas se exigirán en régimen de autoliquidación cuando el procedimiento se inicie a instancia de parte, y se ingresarán a través de las entidades financieras colaboradoras en el momento de presentación de la solicitud que inicie la actuación o expediente, sin cuyo requisito no se procederá a su tramitación, o bien, una vez practicada la correspondiente liquidación ( en los supuestos de tramitación de oficio) en los plazos que se indiquen en la misma.

La liquidación o pago de esta tasa no implicará en ningún caso que la resolución tenga carácter favorable para el administrado.

El pago de estas liquidaciones tendrá carácter provisional y serán a cuenta de la liquidación definitiva.

La Administración municipal, una vez realizadas las actuaciones motivadas por los servicios urbanísticos prestados, tras la comprobación de éstos y las liquidaciones abonadas, practicará finalmente la correspondiente liquidación definitiva, exigiendo del sujeto pasivo o reintegrándole, en su caso, la cantidad diferencial que resulte o elevando a definitiva la provisional cuando no exista variación alguna.

#### Artículo 11.º Infracciones y sanciones

En todo lo relativo a la calificación de infracciones tributarias, así como de las sanciones que a las mismas correspondan en cada caso, se estará a lo dispuesto en los artículos 184 y siguientes de la Ley General Tributaria.

#### Disposición Final

La presente Ordenanza Fiscal, aprobada en Pleno de 26 de marzo de 2018, entrará en vigor al día siguiente al de la publicación del acuerdo de aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, así como, del texto íntegro de esta Ordenanza, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresas.

En El Carpio, a 24 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, Desirée Benavides Baena.

## Ayuntamiento de Espejo

Núm. 1.880/2018

Aprobado definitivamente en sesión ordinaria del Pleno de la Corporación celebrada en fecha 31 de mayo de 2018, el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2018, comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos y resumen de plantilla de personal:

### RESUMEN POR CAPÍTULOS

#### ESTADO DE INGRESOS

Capítulo I. Impuestos Directos	1.017.761,03
Capítulo II. Impuestos Indirectos	105.000,00

Capítulo III. Tasas y otros Ingresos	279.787,88
Capítulo IV. Transferencias Corrientes	1.292.731,22
Capítulo V. Ingresos Patrimoniales	33.186,10
Capítulo VII. Transferencias de Capital	109.221,75
Capítulo VIII. Activos Financieros	4.000,00
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS</b>	<b>2.841.687,98</b>

#### ESTADO DE GASTOS

Capítulo I. Gastos de Personal	1.418.965,22
Capítulo II. Gastos Corrientes en Bienes y Servicios	572.383,10
Capítulo III. Gastos Financieros	36.576,72
Capítulo IV. Transferencias Corrientes	77.257,90
Capítulo VI. Inversiones Reales	510.174,23
Capítulo VIII. Activos Financieros	4.000,00
Capítulo IX. Pasivos Financieros	221.388,12
<b>TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS</b>	<b>2.840.745,29</b>

### PLANTILLA DE PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE ESPEJO 2018

A) PLAZAS DE FUNCIONARIOS				
Puesto	Nº	Grupo	Nivel	Observ.
<b>I ESCALA HABILITACIÓN NACIONAL</b>				
Subescala Secretaría-Intervención	1	A1	27	
<b>II ESCALA ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>				
Subescala Técnica de Gestión	1	A2	22	
Subescala Técnica de Gestión	1	A2	22	
Subescala Administrativa	1	C1	17	Vacante
Subescala Administrativa	1	C1	17	Vacante
Auxiliar Administrativo RR.HH	1	C2	15	
Auxiliar Administrativo Estadística	1	C2	15	
Subalterno admón. G. Portero	1	AP	14	
<b>III ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL</b>				
Subescala Servicios Especiales				
a) CUERPO POLICÍA LOCAL				
Oficial Cabo Jefe	1	C1	19	
Agente Policía	4	C1	17	
Agente Policía	1	C1	17	Vacante
Agente Policía. 2ª Actividad	1	C1	17	
Agente Policía. 2ª Actividad	1	C1	17	Vacante
<b>TOTAL FUNCIONARIOS</b>	<b>16</b>			

B) PUESTOS DE TRABAJO SUJETOS A LA LEGISLACIÓN LABORAL					
Nº	Puesto	Nº	Tipo de Contrato	Grupo	Nivel
a) FIJO					
1	Arquitecto Técnico	1	Interino	A2	22
2	Oficial Maestro de Obras	1	Fijo	C2	15
3	Oficial Albañil-Sepulturero	1	Fijo	C2	15
b) INDEFINIDO					
1	Coordinador S. Generales	1	Jornada Completa	C2	
2	Animador Deportivo	1	Jornada Completa	C2	
3	Oficial Electricista	1	Jornada Completa	C2	
4	Auxiliar Administrativo Consultorio M.	1	Jornada Completa	C2	
5	Animador Socio Cultural	1	Jornada Completa	C2	
6	Dinamizador Juvenil	1	Jornada Completa	C2	
7	Limpiadora Consultorio	1	Jornada Completa	AP	
8	Vigilante de Parques y Jardines	1	Jornada Completa	AP	
9	Auxiliar de Biblioteca	1	Jornada Completa	C2	
10	Monitor Instructor Musical	1	Tiempo Parcial	C2	
<b>TOTAL LABORALES</b>		<b>13</b>			

### RESUMEN

FUNCIONARIOS	16
LABORALES	13
TOTAL PLANTILLA	29

Núm. 1.866/2018

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Firmado en Espejo, a 1 de junio de 2018. Firmado electrónicamente por el Sr. Alcalde-Presidente, Florentino Santos Santos.

### Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 1.771/2018

La Presidencia de este Ayuntamiento con fecha 24/05/2018 ha Decretado la aprobación del Padrón Cobratorio de la Tasas de Recogida de Basuras correspondiente al primer Trimestre 2018 del Municipio de Fuente-Obejuna.

La notificación de la liquidación se realiza de forma colectiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 124.3 de la Ley General Tributaria, quedando expuesto al público durante quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que pueda ser examinado por los interesados y presentar las reclamaciones que estimen pertinentes.

Recursos: Contra la presente liquidación podrá formularse Recurso de Reposición previo al Contencioso-Administrativo ante el Sr/a. Alcalde/sa-Presidente/a del Excmo. Ayuntamiento de esta villa, en el plazo de un mes, a contar desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Forma de pago y plazo: Los que establezca el Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, previa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Fuente Obejuna, a 24 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

### Ayuntamiento de Hinojosa del Duque

Núm. 1.865/2018

Aprobado inicialmente por el Pleno de esta Corporación el Presupuesto General para el corriente ejercicio 2018, en Sesión celebrada con carácter extraordinario el día 29 de mayo de 2018, se expone al público, durante el plazo de quince días hábiles, a efectos de que los interesados que se señalan en el apartado 1 del artículo 170 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación, por los motivos que se indican en el apartado 2 del mismo artículo.

Asimismo, se aprobó la Plantilla de personal funcionario y la relación de puestos de trabajo sujetos a legislación laboral, quedando expuestas al público a efectos de reclamaciones, por igual período de tiempo.

Si durante el plazo de exposición pública no se presentasen reclamaciones, el Presupuesto se entenderá definitivamente aprobado, así como la Plantilla de personal.

Hinojosa del Duque, 31 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Matías González López.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un Plan Económico-Financiero por el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de mayo de 2018, elaborado por el incumplimiento de la regla de gasto en la Liquidación del Presupuesto del ejercicio 2017, el cual estará a disposición de los interesados en la oficina de Intervención del Ayuntamiento.

Hinojosa del Duque, a 31 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Matías González López.

### Ayuntamiento de Montalbán

Núm. 1.794/2018

Admitido a trámite el proyecto de actuación presentado por Agrícola Montacor SL, redactado por el arquitecto don José Antonio López Ruz, en el que solicita la implantación de las actividades de instalaciones de transformación de productos agrícolas, en Polígono 15, Parcelas 80, 81 y 82.

Se prevé la construcción de una Nave con cerramientos destinada al acopio y recepción de los productos agrícolas, de planta rectangular de 42,00 x 35,00 m, ocupando una superficie de 1.470 m<sup>2</sup>. Se ubica a unos 206,00 m del vallado Norte de acceso, a unos 15,00 m del lindero Oeste y a unos 21,00 m del lindero Este. Tiene una altura de edificio de 7,00 m y de 9,00 m de cumbre. Se compone de una nave con pórticos de 35,00 m de luz cada 6,00 m y se desarrolla en dos plantas. La Planta Baja abarca una superficie de 1.470 m<sup>2</sup> encontrándose diáfana toda ella excepto de una zona destinada a núcleo de aseos de 54,00 m<sup>2</sup>. La planta alta ocupa una superficie de 54,00 m<sup>2</sup> y se destina a oficinas. Una Nave sin cerramientos, destinada a la transformación de productos agrícolas, en planta de forma rectangular de medidas exteriores de 54,00 x 35,00 m ocupando una superficie de 1.962,00 m<sup>2</sup>. Se ubica adosada a la anterior nave con cerramientos, en su fachada trasera, como prolongación de aquella, comunicándose entre ambas mediante una puerta metálica de corredera de 7,00 m de ancho y de 5,00 m de altura. Tiene una altura de edificio de 7,00 m y de 9,00 m en cumbre. Se compone de una nave con pórticos de 35,00 m de luz cada 6,00 m y se desarrolla en una sola planta, encontrándose abierta en 3 de sus lados. La planta baja abarca toda la superficie de 1.960,00 m<sup>2</sup>, encontrándose diáfana toda ella.

Así mismo se prevé el acondicionamiento del terreno, creando una plataforma horizontal para dar asiento tanto a las edificaciones proyectadas como explanada frontal de aparcamientos, de unos 10.000 m<sup>2</sup>. Un vial interior de aproximadamente 1.800 m<sup>2</sup>; un vallado perimetral de la parcela, un puente de paso sobre el Arroyo Prado Albán y construcciones auxiliares (báscula de pesaje, muelle de carga y zona de acceso carga y descarga. Como infraestructuras se prevén (instalación eléctrica, abastecimiento de agua –mediante un depósito de agua fría sanitaria de 5.000 l. de capacidad y un grupo de presión-saneamiento, residuos viario).

La presente publicación se practica en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Montalbán, a 28 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente

por el Alcalde, Miguel Ruz Salces.

## Ayuntamiento de Palma del Río

Núm. 1.868/2018

La Teniente de Alcalde y Concejala Delegada de Personal ha dictado el Decreto 2018/1313, de 31 de mayo, que a continuación se transcribe:

“DECRETO DE RESOLUCIÓN DECLARANDO APROBADA LA LISTA DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN POR TURNO LIBRE DE CUATRO PLAZAS VACANTES DEL CUERPO DE LA POLICIA LOCAL DE LA PLANTILLA DEL AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO Y SE DETERMINA EL LUGAR, FECHA Y HORA DE LA PRIMERA PRUEBA DE LA FASE DE OPOSICIÓN.

Visto que con fecha 19 de diciembre de 2017, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 238, el Anuncio del Decreto 1992/2017, de 14 de diciembre, de aprobación de la Convocatoria del Proceso de Selección de Personal Funcionario de Carrera, mediante el sistema de oposición por turno libre, de cuatro plazas vacantes pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, categoría de Policía, del cuerpo de la Policía Local de Palma del Río (Córdoba), correspondientes a la Oferta de Empleo Público 2017 y en el Boletín Oficial del Estado nº 28 de 31 de enero de 2018. Esta última publicación, a efectos de plazo para presentar las solicitudes, siendo el plazo para la presentación de solicitudes del 1 de febrero de 2018 al día 1 de marzo de 2018.

Visto que con fecha 13 de abril de 2018, se publica en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 71, el Anuncio del Decreto 696/2018, de 10 de abril, declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos, y las causas de exclusión del proceso de selección de personal funcionario de carrera, mediante el sistema de oposición por turno libre, de cuatro plazas vacantes pertenecientes a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, categoría de Policía, del cuerpo de la Policía Local de Palma del Río, se concede un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para la subsanación de deficiencias, que por su naturaleza sean subsanables, y/o presentación de reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Finalizado el plazo de subsanación de deficiencias, y visto el informe de la Jefa del Negociado de Personal de fecha 31 de mayo de 2018.

En aplicación de la Base 5.2 que rige la convocatoria, y en virtud de las atribuciones conferidas por la legislación de Régimen Local vigente, esta Alcaldía

### HA RESUELTO

Primero. Aprobar la siguiente relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, presentados para la cobertura de cuatro plazas vacantes de Policía mediante el sistema de oposición por turno libre:

### ADMITIDOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI
1	Acedo Jiménez, José Julio	****4680X
2	Agredano Contreras, José	****1256H

3	Aguado Rodríguez, Manuel	****2845C
4	Aguilar García, David	****2936T
5	Aguilar Sánchez, Diego	****4598C
6	Alba Rando, Rafael	****6422Y
7	Alcaide Álvarez, Antonia	****7487A
8	Alcalde Rodríguez, Francisco José	****4509F
9	Alcázar Domínguez, Víctor	****8479P
10	Ale Clavijo, Emilio José	****5696Q
11	Alemaný Espejo, Pablo Jesús	****0078P
12	Alfaya Pérez, Juan Luis	****3244R
13	Almarcha Florido, Jonatan	****8502B
14	Alonso García, Gabriel Ángel	****9897L
15	Alvarez Vidal, José Antonio	****2701Z
16	Amaya Mateo, Diego	****8309Z
17	Ambrosiani Martínez, Carlos Enrique	****0059S
18	Ansio Ortega, Francisco	****8356R
19	Anta Quintana, José Manuel	****6185J
20	Aprisa Doblado, Jesús	****5331K
21	Arcas Moro, Alberto	****2849D
22	Arjona Moscoso, Manuel	****7079P
23	Arjona Ruiz-Henestrosa, Álvaro	****2984E
24	Armario Moreno, Juan José	****7256Z
25	Arrabal López, Sergio	****7045W
26	Arroyo Ferrer de Couto, Rocío	****5453G
27	Babio Maestro, Iván	****2386T
28	Baena Gutiérrez, Antonio Jesús	****1207S
29	Baena Trespalacios, Pedro Ignacio	****2231G
30	Bancalero Romero, Pedro Luis	****1877J
31	Baro Vírués, Raquel	****5821B
32	Barragán Gómez, José Antonio	****0072Y
33	Barrera Gandía, Ana Marina	****1574P
34	Barroso Llamas, Juan	****2961A
35	Bazarra Herrera, Jesús	****9158C
36	Begines Ruiz, María del Rocío	****2398D
37	Bellido Travez, Alberto	****9071M
38	Bermúdez Sicilia, José Pablo	****4914Y
39	Bernal Pinto, Juan Carlos	****8529T
40	Blanco Paez, Joaquín	****3478D
41	Blázquez Pérez, Miguel Ángel	****1648L
42	Bocanegra Rodríguez, Juan Jesús	****2025Y
43	Bonilla Foche, Álvaro	****3771Z
44	Borrero Pérez, Paloma Rocío	****2604V
45	Bracho Salado, José Antonio	****3766T
46	Cabanes Rodríguez, Salvador	****8135R
47	Cabello Puertas, Luis Miguel	****2103Q
48	Cabeza Esquivel, Juan Antonio	****5036P
49	Cabeza Sánchez, Isabel María	****6918Z
50	Cabrera Cano, Juan Manuel	****2069Q
51	Cabrera Leonis, Juan Manuel	****0366V
52	Cabrera Ruiz, Antonio José	****0633A
53	Calero Cañizares, Jesús	****1016M
54	Camacho Castro, Jonatan	****283T
55	Canales Pérez, Jacob	****2829F
56	Cano Osuna, Rafael	****5494V
57	Capel Campoy, Juan Manuel	****8180V
58	Carrasco Dueñas, David Gabriel	****3521K
59	Carrasco García, Jairo	****1123B
60	Carvajal Cabello, Gracia María	****0786G
61	Carvajal Muriel, Juan Carlos	****0582Q
62	Casado Cespedosa, Virginia	****9803A

63	Castaño Acosta, Álvaro Manuel	****5449Z	123	Galán Domínguez, Manuel Joaquín	****5884C
64	Castilla Reifs, Antonio José	****4273W	124	Gallardo Álvarez, Jairo	****3388R
65	Castillo Rueda, Jorge	****7248R	125	Gallardo Cano, Andrés	****9793N
66	Castillo Vázquez, Álvaro	****2270L	126	Gallardo Marín, Diego José	****0823Z
67	Castro Pérez, Daniel	****8780K	127	Gallardo Reyes, David	****8070H
68	Cejas Rivas, Antonio Jesús	****6836M	128	Galván Ramírez, José Fernando	****3093P
69	Cerrato López, Ángel	****8899C	129	Gálvez Fernández, José Ángel	****1337R
70	Cerrato Mohedano, Jacob	****0508Z	130	Gálvez Ligero, Desiree	****3790P
71	Cervilla Tello, Javier	****2117Q	131	Gamero Nacarino, Manuel	****0307C
72	Chacon Aranda, José Carlos	****6472D	132	Gámez Guerrero, Miguel	****2521D
73	Chamorro Velasco, Javier	****8674Y	133	Gandullo Guerrero, Beatriz	****5084A
74	Conde Vargas, Ana	****2275A	134	García Álvarez, Juan José	****7274H
75	Conde Velázquez, Francisco Javier	****9187F	135	García Ávila, Miguel Ángel	****3617L
76	Contreras Arroyo, Manuel	****6401W	136	García Caballero, Javier	****9425R
77	Cordero Castillo, Antonio José	****4197M	137	García Chamorro, José	****5846K
78	Cordero Torrano, Yesenia	****1758H	138	García Espinosa, Natalia	****5083K
79	Córdoba Aguilera, José Alberto	****1103R	139	García Fernández, Rubén	****6359W
80	Correa Suarez, José Antonio	****4058F	140	García Garceso, Manuel	****4377X
81	Cortes López, José Antonio	****0084P	141	García Gómez, Francisco José	****2567Z
82	Cosano Ariza, Domingo Jesús	****5655S	142	García Mansilla, Angel	****9669T
83	Cosano Ramírez, Raúl	****9144G	143	García Martín, Cristina	****8889Y
84	Cueva Fernández, Manuel	****7476E	144	García Retortillo, David	****8733E
85	De La Rosa Fernández, David	****0162W	145	García Ruiz, Hugo Alberto	****8154L
86	De La Torre Pancorbo, Elizabet	****7683G	146	García Vázquez, Sergio	****2675E
87	De Los Santos Roldan, Eduardo	****8285X	147	Garrido Delgado, José Manuel	****8163Y
88	Debe Ortiz, Daniel	****1909T	148	Giardin González, Juan Carlos	****2504L
89	Del Olmo Moral, Joaquín	****5224H	149	Gil Cortijo, Carlos Javier	****2149S
90	Delgado del Rio, Miguel	****0858R	150	Gil Montilla, María José	****2902E
91	Delgado Delgado, Rafael	****8687T	151	Gil Sáez, Ricardo	****5783N
92	Delgado Huerta, Enrique Sebastián	****4557V	152	Giraldez González, Manuel	****1795C
93	Delgado Raez, Cristóbal	****0606Y	153	Gisbert Mariscal, Pau Enrique	****9502R
94	Delgado Ramírez, Valeriano	****1685T	154	Godoy Mérida, Manuel	****3088H
95	Díaz Mateo, Rubén	****2757A	155	Gómez Garces, Francisco	****1969N
96	Díaz Ruiz, Miguel	****3275Q	156	Gómez Pérez, Antonio	****3528R
97	Diz Alba, Sergio	****9928Y	157	González Cruz, Desire	****7929M
98	Domínguez Fajardo, Raúl	****7546K	158	González Lora, Alberto	****7208S
99	Domínguez Fernández, Alberto	****2451T	159	González Orea, José Steve	****2499S
100	Domínguez Jiménez, María del Carmen	****0963Q	160	González Rodríguez, David	****2853S
101	Escudero Herrera, José María	****4462B	161	Guerra Gil, Juan Diego	****1820N
102	España González, Jorge	****8951F	162	Guerrero Domínguez, Antonio Jesús	****9391X
103	Espino Fernández, Juan Francisco	****1416P	163	Guerrero Humanez, Miguel Ángel	****1171K
104	Estepa Moreno, José Manuel	****9769Q	164	Gutiérrez Claros, María Inmaculada	****3468N
105	Estévez León, Pedro Joaquín	****9181Y	165	Gutiérrez Gallego, Alberto	****9789R
106	Estudillo Orellana, José Manuel	****783R	166	Gutiérrez Gil, Joaquín	****6842L
107	Expósito Noguera, Ana María	****1731Q	167	Gutiérrez González, Francisco Agustín	****5386X
108	Expósito Pelado, Amador	****2992Y	168	Gutiérrez Leal, Lourdes	****0584L
109	Fandiño García, Nilo	****5822J	169	Gutiérrez Llamas, Carlos	****1988B
110	Fernández Álvarez, José Luis	****9425P	170	Gutiérrez Llamas, Víctor	****1987X
111	Fernández Blanco, Francisco José	****5344X	171	Haro González, Lourdes	****5179R
112	Fernández Fuentes, Carmen	****3308R	172	Hernández García, Víctor	****7042Y
113	Fernández García, Antonio	****3480K	173	Hernández Moreno, Javier	****3175S
114	Fernández Granado, Francisco Javier	****4118T	174	Hernández Román, Yesica	****5960F
115	Fernández Pérez, Eva María	****3827Y	175	Hidalgo González, José Antonio	****7211C
116	Fernández Salas, Pedro David	****0081M	176	Ibáñez Díaz, María Cristina	****1249H
117	Fernández Vera, Israel	****6197G	177	Infantes Rios, David	****3251J
118	Figueroa Gordillo, Aurora	****1884G	178	Jesús Rodríguez, José Nicolás	****0489J
119	Florido Rueda, David	****0507N	179	Jiménez Boje, Juan Antonio	****4578F
120	Franco Pineda, Antonio	****4492A	180	Jiménez del Valle, Andrés	****4475N
121	Fuentes Pozo, Nuria	****4670F	181	Jiménez Moreno, Isidro	****4360L
122	Fuentes Prados, Andrea	****8753F	182	Jiménez Peligro, Álvaro	****3300P

183	Jiménez Rodríguez, Sergio	****0406Q	243	Montero Sánchez, Eloy	****2592V
184	Jimeno Vera, Natalia	****6239X	244	Montes González, Jesús	****6018D
185	Lama Bejerano, Álvaro	****1816T	245	Montes Ortiz, José Antonio	****4092J
186	León Álvarez, Luis	****0543D	246	Mora González, Pablo	****8069K
187	León de Celis, Gloria María	****0328C	247	Mora Pérez, Sergio	****1238L
188	León González, Javier	****5897K	248	Morales Gómez, Raúl Miguel	****5139L
189	León Guerrero, José Manuel	****3044M	249	Morales Marco, Ari	****2328C
190	León Servian, José María	****3650N	250	Morales Navarro, Ángel José	****0366D
191	Liebanes González, Raúl	****1048T	251	Morcillo Frías, José Miguel	****8115T
192	Linares Catela, David	****8106E	252	Moreno Aguilar, Rafael	****4446M
193	Llamas Martínez, Félix	****3385G	253	Moreno Moreno, Alfredo	****0594T
194	Lobato Izquierdo, José Carlos	****3227N	254	Moreno Pérez, Javier	****3834C
195	Lobo Arcos, Juan José	****1375E	255	Moreno Rodríguez, José	****4357A
196	López Álvarez, Daniel	****4190X	256	Moreno Vega, José Manuel	****4804V
197	López Cañizares, David	****1688B	257	Morillo Orozco, Esther	****6644G
198	López Gálvez, Miguel Ángel	****9146S	258	Naranjo García, Jacobo José	****4098M
199	López Gimbert, Rafael	****4104S	259	Navarro Poveda, Daniel	****1419A
200	López Gómez, José Antonio	****7141Q	260	Nieto Sandubete, Javier	****1254E
201	López González, Alberto	****1810V	261	Novoa Rodríguez, Sergio	****1712P
202	López González, Tomas	****4750V	262	Núñez Cárdenas, Juan Antonio	****1936P
203	López Jiménez, Alberto	****4648K	263	Oliva Mejías, Francisco de Asís	****9624Q
204	López Jiménez, Francisco de Asís	****8847V	264	Olmo Muñoz, Roberto	****3952R
205	López Macía, Jesús	****2139K	265	Ordóñez Fernández, José Antonio	****6398V
206	López Rodríguez, José Antonio	****2391Z	266	Ordóñez Gallegos, Antonio	****2921N
207	López Varela, José Antonio	****8973V	267	Orta López, Nicolás	****8799W
208	Lora Castilla, María Jesús	****8478J	268	Ortega Huertas, Paula	****9182V
209	Losada Prados, Alberto	****0151L	269	Ortega Marín, Rafael	****0029A
210	Lozano Lozano, Santiago	****3185N	270	Ortiz García, Miguel	****2382C
211	Lozano Trujillo, Alicia	****6803W	271	Ortiz Izquierdo, Juan Antonio	****2895X
212	Luengo Bajo, Juan Carlos	****2226V	272	Osorio Palacios, Daniel	****2339T
213	Luna Lebron, José Luis	****5977Y	273	Pacheco Sánchez, Sergio	****8562G
214	Luna Vacas, María	****5933M	274	Padilla Santos, María Auxiliadora	****2856R
215	Lupion Díaz, Rubén	****5002K	275	Páez Castro, Jonathan Andrés	****2630P
216	Macías Navarro, Francisco Miguel	****7177Q	276	Palma Vega, Emilio José	****3010H
217	Madroñal Mancheño, Francisco Agustín	****4855A	277	Palomo de La Cruz, Ezequiel	****5235V
218	Manrique Millan, Rafael	****0910M	278	Palomo Díaz, Francisco	****9956G
219	Marín Aguilar, Francisco	****8743H	279	Pantoja Morales, Carlos	****5692Q
220	Marín Espejo, María José	****7210X	280	Parra Domínguez, Antonio José	****6749Q
221	Márquez Flores, Leticia	****6989C	281	Pavón García, Rafael Carlos	****1677J
222	Márquez Jiménez, Juan	****9793C	282	Pazos Santamaría, Miguel Ángel	****0496H
223	Márquez Leal, Alejandro	****2607Z	283	Peña García, Manuel Diego	****4821X
224	Márquez López, Antonio	****7609Z	284	Pereira Almagro, Juan Jesús	****7108N
225	Márquez Pérez, Antonio Eduardo	****3918K	285	Pereyra Luque, Joaquín	****4179L
226	Martel García, Ignacio Joaquín	****8187H	286	Pérez Ajiz, Alicia	****5700F
227	Martín Barrera, José Enrique	****9787M	287	Pérez Amat, Leandro	****1025G
228	Martín Gutiérrez, Francisco Javier	****9850F	288	Pérez Bautista, Rafael	****8729M
229	Martín Jabalera, Ismael José	****4278W	289	Pérez Bonillo, Andrés	****6290D
230	Martínez Benítez, Víctor Manuel	****4320M	290	Pérez Cano, Felipe Francisco	****4817P
231	Martínez Duran, Laura	****0419Y	291	Pérez García, Elena	****9712W
232	Martínez García, Jesús	****9401X	292	Pérez García, José Daniel	****8260E
233	Martínez Rivas, Fernando	****6730P	293	Pérez Jarilla, Salvador	****7615Q
234	Martínez Vivancos, Iván José	****2771S	294	Pérez Moreno, Víctor José	****1874V
235	Martos Ale, Auxiliadora Consolación	****2004R	295	Pérez Navarro, Iván	****3293M
236	Martos Navarro, José Manuel	****5169B	296	Pernia Debe, Verónica	****0312Y
237	Mateo Aranda, Jaime	****0052Y	297	Picon Morales, José	****3063X
238	Medina Amoros, Alejandro	****1560K	298	Pimentel Guerrero, Abel Isbert	****3486L
239	Méndez Rodríguez, José Manuel	****5702R	299	Pimentel Moral, Cristian	****7167W
240	Mico García, José Vicente	****4565V	300	Pineda García, Jesús	****3586H
241	Molina Velasco, José David	****3053Q	301	Piña Martínez, Alfonso	****7178F
242	Molinero Fernández, Alicia	****6204G	302	Pio Navarro, Rafael	****4033G

303	Pizarro Montero, Fátima	****8952N	363	Sobrino Cano, Raúl	****9821E
304	Poch Corzo, Ramón	****3970P	364	Sola Bullejos, Emilio Javier	****2843C
305	Polo Caballero, Sergio	****2903A	365	Solis Rodríguez, Eugenio	****7138Q
306	Posada Benítez, Iván	****4567D	366	Soto Bonilla, Julio Alberto	****0100M
307	Pozo Negron, Francisco	****4866L	367	Soto Iborra, Daniel	****0632Z
308	Pradas Guisado, María Soledad	****4199H	368	Tardío Contero, Elías Antonio	****6027Y
309	Pradas Tirado, Andrés	****5696H	369	Tineo Amaya, Josefa María	****5736C
310	Prieto Alegre, José Antonio	****6819Q	370	Tirado Ramos, Daniel	****9590T
311	Prieto Amador, Antonio Manuel	****0891N	371	Toledano Salas, Samuel	****2391B
312	Prieto García, Juan de Dios	****5462S	372	Tomillero Rodríguez, Daniel	****6697X
313	Pulido Garrido, José	****2399K	373	Toro Martínez, Francisco Javier	****3005Y
314	Puntas Nieto, José María	****2909H	374	Torres Díaz, Iván	****7593N
315	Ramírez Dianeaz, José Antonio	****6830D	375	Torres González, David	****6294X
316	Ramírez Moreno, José	****9621E	376	Torres Marmol, Alejandro	****4772G
317	Ramos Pozo, Cristian	****2788N	377	Torres Moreno, Jesús	****8293M
318	Ramos Rojo, Juan Manuel	****6157Y	378	Úbeda Algaba, José Carlos	****8269G
319	Ratía Guzmán, José Carlos	****2540K	379	Ubeda Zafra, José Antonio	****4775T
320	Reche Caballero, Juan José	****6559Y	380	Valle Sánchez, José Manuel	****0070A
321	Rey Anaya, Miguel Ángel	****3688M	381	Vaquero Prados, Daniel	****3873P
322	Rincon Molina, Ismael	****9306C	382	Vargas López, José Ignacio	****7892L
323	Rodríguez Comino, Ana Belén	****9721N	383	Vargas Santos, José Manuel	****1924J
324	Rodríguez Fernández, Juan Carlos	****2343J	384	Vázquez Peligro, Belén María	****2676J
325	Rodríguez Fernández, Sandra	****4315R	385	Vega Márquez, Miguel Ángel	****6707N
326	Rodríguez García, Cristina	****8789L	386	Vera Muñoz, Sergio	****9346D
327	Rodríguez Marín, Rafael	****4357D	387	Vergara Romero, María Jesús	****5459Y
328	Rodríguez Moreno, Javier	****9377V	388	Vidal Barba, Juan Luis	****6696E
329	Rodríguez Morillo, Antonio	****8996C	389	Yerpes Fernández, Álvaro	****3755G
330	Rodríguez Muñoz, Raquel	****0270Y	390	Zancarron Gandullo, Raúl	****4373D
331	Rodríguez Nadales, Ángel Miguel	****0712A			
332	Rodríguez Ruiz, Antonio José	****5128R			
333	Rodríguez Ruiz, Jesús	****4708Y			
334	Rodríguez Sánchez Noriega, José Manuel	****5302S			
335	Rodríguez Suárez, Alberto Jesús	****6449M			
336	Rodríguez-Prat Valencia, Daniel	****1150L			
337	Rojas Villar, José Antonio	****6051K			
338	Román Barreno, Julio	****2246R			
339	Romero Martín, Manuel Jesús	****5498X			
340	Romero Nogal, Alejandro	****7209T			
341	Rosa Poley, Javier	****1363X			
342	Ruiz Cano, Moisés	****3749K			
343	Ruiz León, Juan José	****8255Z			
344	Ruiz López, Ignacio	****6817Q			
345	Rumin Ortega, Moisés	****6190T			
346	Rute Fernández, José Luis	****2980E			
347	Ruz Franco, Abel	****7923J			
348	Sánchez Fernández, José Miguel	****2903K			
349	Sánchez Fernández, Moisés	****9179B			
350	Sánchez Gutiérrez, Alejandro	****7961G			
351	Sánchez Jiménez, José Patrocinio	****1274F			
352	Sánchez Lardín, Jesús	****4734Q			
353	Sánchez Lujan, Águeda	****6965A			
354	Sánchez Márquez, Catherina	****0538W			
355	Sánchez Martel, María del Carmen	****3922C			
356	Sánchez Reche, Ana Belén	****9872K			
357	Sánchez Robles, Francisco	****8511K			
358	Sánchez Rodríguez, Pablo	****2318B			
359	Sánchez Vidal, José Joaquín	****7750X			
360	Saucedo Galván, Oscar	****6639K			
361	Silva Matarranz, Daniel	****1523K			
362	Simón Montero, Alejandro	****5281Q			

## EXCLUIDOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CAUSAS DE EXCLUSIÓN
1	Aguilar Rodríguez, Juan	****6880X	6
2	Álvarez Chica, Javier	****6419J	2 - 3 - 5 - 6
3	Álvarez Llamas, Santiago	****4680E	6 - 7
4	Álvarez Ruiz, Sergio	****4878R	7
5	Armenteros Cañete, Sergio	****7177F	2 - 3 - 4 - 6 - 7
6	Benítez González, Miguel Ángel	****9913Z	6 - 7
7	Calvo Cadenas, Francisco Javier	****7874B	5
8	Carretero Medina, José	****1886C	2 - 7
9	Castillo Sanjuan, Miguel Ángel	****9728K	6
10	Crespo Osuna, Antonio Jesús	****0379Z	6
11	Doncel Mariano Bermuda, Manuel Carlos	****1383F	2 - 3 - 6 - 7
12	España Bonilla, José Manuel	****9161F	7
13	Fernández Bautista, José Vicente	****0009T	4
14	Flores Barrantes, Andrés	****7158W	7
15	Fresneda Muñoz, Samuel	****9471G	2 - 3 - 4 - 6 - 7
16	González de Rivas, Marcel	****0014A	6
17	González Martín, Jesús	****8598P	6
18	González Pérez, Luis	****6034F	1
19	Iborra Morilla, Elisabet María	****8985K	2 - 3 - 6
20	López Orellana, Rocío	****1175K	6
21	Luque Miñarro, Ana	****4028S	6
22	Macho Sanchez, Miguel Ángel	****8267K	4
23	Mármol Ruiz, Salvador	****4193L	6 - 7
24	Martínez Fenoy, Miguel Ángel	****0135M	2 - 3 - 4 - 6 - 7
25	Martínez Villalba, Christian Moisés	****9148R	2 - 3 - 6
26	Mayordomo Peláez, Andrés	****4756H	7
27	Morales López, Juan Manuel	****6269X	6
28	Muñoz Talavera, Javier	****5136M	6

29	Ortega Pérez, Rafael	****1690C	6 - 7
30	Perales Arribas, José Jorge	****3492E	6 - 7
31	Ramajo Rejon, José Antonio	****6629D	7
32	Rodríguez Escalona, Sonia	****1142Y	6 - 7
33	Rubio de Oliva, Francisco de Borja	****4218G	6
34	Sánchez Parras, David	****3759Q	2 - 3 - 4 - 6 - 7
35	Serrano Montilla, Alberto	****8310G	6
36	Triano Castellano, Daniel	****1537K	7
37	Vaquero Martínez, Rubén	****3635Y	6
38	Velázquez del Castillo, Almudena	****8580B	6
39	Vergel Muñoz, Carlos Alberto	****6262Y	7
40	Viedma Zapata, José Enrique	****7677C	2 - 3 - 6

-Motivos de exclusión:

1. No reúne los requisitos con anterioridad a la fecha de finalización de presentación de solicitudes.
2. Falta fotocopia del DNI o pasaporte (falta documentación, documentación incompleta, caducada o no compulsada).
3. Falta fotocopia del permiso de conducir (no presenta, está caducado, no corresponde con el titular de la solicitud o no está compulsado).
4. No presenta acreditación del pago de tasas, el importe del pago de tasas no es el correcto, no aparece como beneficiario el Ayuntamiento de Palma del Río, no se consigna el nombre y/o DNI del aspirante.
5. Modelo de solicitud no acorde al del ANEXO IV de las Bases o está incompleto.
6. No presenta la titulación exigida, la documentación presentada para acreditar estar en posesión de la titulación exigida o equivalente está incompleta o no está compulsada.
7. No aporta certificación de equivalencia o disposición legal en la que se reconozca la equivalencia del título exigido.

Segundo. Declarar la siguiente composición del Tribunal de Selección:

-Presidencia:

Titular: Don Carlos David Valenzuela Calderón - Jefe de Policía.

Suplente: Don José López Mangas – Oficial de Policía.

-Vocales:

Titular 1: Don Ángel Francisco Peso Mena – Administrativo Secretario.

Suplente 1: Don José Martín León – Técnico de Protección Civil.

Titular 2: Doña Ana Belén Palma Cuevas – Aux. Administrativa RR.HH.

Suplente 2: Doña Rafaela Sánchez Fernández – Técnica de RR.HH.

Titular 3: Don Enrique Jiménez Serrán – Oficial de Policía.

Suplente 3: Don Manuel Romero Polo – Oficial de Policía.

Titular 4: Doña Adolffina Uceda González – Administrativa Tesorería.

Suplente 4: Doña María Belén Fuentes Almenara – A. Administrativa Tesorería.

-Secretaría:

Titular: Doña M<sup>a</sup> Auxiliadora Copé Ortiz – Secretaria General.

Suplente: Doña M<sup>a</sup> de los Reyes Ruiz García – Asesora Jurídica.

-Asesora Técnica:

Doña Belén Vanesa Florido Godoy – Jefa de RR.HH.

Tercero. Convocar el Tribunal de Selección para el día 7 de junio de 2018, a las 11,00 horas, en la Sala de Comisiones del Il. Ayuntamiento de Palma del Río.

Cuarto. Convocar a los aspirantes admitidos para la realización de la prueba de conocimientos, según lo establecido en las bases de la convocatoria, el día 12 de junio de 2018, a las 17,00 horas, en el IES Antonio Gala, sito en Avenida de la Paz s/n de Palma del Río.

Los aspirantes deberán venir provistos de su DNI, serán convo-

cados en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan. Los aspirantes que no superen la prueba de conocimientos aquí convocada no podrán concurrir a la siguiente, quedando eliminados del proceso.

El tribunal publicará en la web del Ayuntamiento de Palma del Río, en el plazo máximo de tres días hábiles, a contar desde la finalización de la prueba, las plantillas correctoras de la prueba con respuestas alternativas. Las personas aspirantes podrán formular alegaciones a la misma en el plazo de cinco días hábiles desde el siguiente al de la publicación. La resolución de estas reclamaciones se hará pública junto con la lista de aprobados/as del ejercicio, entendiéndose desestimadas todas aquellas no incluidas en la publicación.

La formulación de alegaciones, dentro del plazo anteriormente señalado, y por agilidad, se harán llegar al e-mail: personal@palma-del-rio.es, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Edictos Electrónico y en la Página Web del Ayuntamiento de Palma del Río, declarando aprobada la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos. Los sucesivos anuncios referentes a esta convocatoria serán publicados únicamente en el Tablón de Edictos Electrónico y en la Página Web del Ayuntamiento de Palma del Río."

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en la base quinta de la convocatoria.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, se podrá interponer directamente Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en relación con el artículo 46 de la citada Ley jurisdiccional.

En el supuesto de que fuese interpuesto Recurso potestativo de Reposición, el plazo para interponer el Recurso Contencioso-Administrativo se contará desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del recurso potestativo de reposición, o en que éste deba entenderse presuntamente desestimado.

No obstante se podrá ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Palma del Río, a 31 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Concejal-Delegada de Personal, Auria María Expósito Venegas.

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social Número 3  
Córdoba**

Núm. 1.698/2018

Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba

Procedimiento: 867/15

Ejecución Nº 79/2018. Negociado: IP

De: Don Rafael Jesús Jurado López y doña Inmaculada Morales Sánchez

Contra: Fondo de Garantía Salarial y INRESUR Gas SL

DOÑA MARINA MELÉNDEZ-VALDÉS MUÑOZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 3 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 79/2018 a instancia de la parte actora don Rafael Jesús Jurado López y doña Inmaculada Morales Sánchez contra INRESUR Gas SL, sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto, cuya parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

"Auto

"S.Sª. Iltma. Dijo: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada INRESUR Gas SL, en cantidad suficiente a cubrir las siguientes sumas:

Sr. Jurado López: 3.055,82 euros de principal, más 278,05 euros por intereses de demora. Total: 3.333,87 euros.

Sr. Morales Sánchez: 3.235,88 euros de principal, más 296,06 euros por intereses de demora. Total: 3.531,94 euros.

Todo lo cual hace un total de 6.865,81 euros de principal, más 343,29 euros presupuestados para intereses, 686,58 euros presupuestados para costas, más las costas del Fundamento de Derecho 4º de la sentencia, debiéndose guardar en la diligencia, el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose al ejecutado, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Estando el ejecutado en ignorado paradero, notifíquese la presente mediante edictos que se se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y tablón.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho del ejecutado 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 Iltmo. Sr. Don Antonio Jesús Rodríguez Castilla, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba. Doy fe".

"Decreto

"En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas y acordadas en anterior Resolución, acuerdo: Procédase sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada INRESUR Gas SL debiéndose guardar el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, y no pudiéndose practicar diligencia de embargo al encontrarse la ejecutada en paradero desconocido requiérase a la parte ejecutante a fin de que en el plazo de 10 días señale bienes, derechos o acciones propiedad de la parte ejecutada que

puedan ser objeto de embargo, advirtiéndose al ejecutado, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Las cantidades indicadas en el Auto deberán ingresarlas con la mayor brevedad en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la entidad Banco Santander Cuenta Bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: 1446/0000/64/0867/17.

Teniendo en cuenta el importe del principal adeudado requiérase al ejecutante y al ejecutado para que en el plazo de diez días señale bienes, derechos o acciones propiedad de la parte ejecutada que puedan ser objetos de embargo.

Y para la averiguación de los bienes de la ejecutada, consúltense los medios telemáticos a cuyo acceso tiene autorizado este Juzgado y déjese constancia en autos de su resultado. Procédase al embargo del crédito que el demandado INRESUR Gas SL pudiera ostentar contra la Agencia Estatal de Administración Tributaria, así como los saldos existentes en las Entidades Bancarias, suficiente a cubrir el principal, más intereses y costas reclamados en la presente ejecución, o, en su caso, cualquier otra cantidad que resulte inferior, transfiriéndola a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, a cuyo fin dése la orden oportuna vía telemática.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial para que en el plazo de quince días inste lo que a su derecho interese.

Estando en ignorado paradero el ejecutado, notifíquese la presente en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Modo de Impugnación: podrá interponer Recurso directo de Revisión, sin efecto suspensivo, ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación. (Artículos 186 y 187 de la LJS y artículo 551.5 LEC).

Así por este Decreto, lo acuerdo mando y firma Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 3 de Córdoba. Doy fe. La Letrada de la Administración de Justicia".

Y para que sirva de notificación al demandado INRESUR Gas SL, 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 14 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Letrada de la Administración de Justicia, Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

Núm. 1.741/2018

Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 49/2018. Negociado: JP

De: Doña Purificación Díaz Fernández

Abogada: Doña María Fernández Peinado

Contra: Hostexplo Riocor SL y Aceites La Campiña SL

DOÑA MARINA MELÉNDEZ-VALDÉS MUÑOZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 3 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 49/2018, a instancia de la parte actora doña Purificación Díaz

Fernández contra Hostexplo Riocor SL y Aceites La Campiña SL, sobre Ejecución de títulos judiciales, se han dictado Auto y Decreto, cuya parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

"Auto

"S.Sª. Iltra. Dijo: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de las demandadas Hostexplo Riocor SL y Aceites La Campiña SL, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 8.726,92 euros en concepto de principal (4.759,18 euros por indemnización y 3.967,74 euros por salarios de tramitación), más la de 436,34 euros calculados para intereses y 872,69 euros presupuestados para costas, debiéndose guardar en la diligencia, el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose a las ejecutadas, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario.

Estado Aceites La Campiña S.L., en ignorado paradero, notifíquese la presente mediante la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y tablón de edictos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho de las ejecutadas 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/a. Sr. Don Antonio Jesús Rodríguez Castilla, Magistrado-Juez del Juzgado de lo social 3 de Córdoba".

"Decreto:

"Procédase sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada Hostexplo Riocor SL y Aceites La Campiña SL, debiéndose guardar el orden establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil, advirtiéndose a las ejecutadas, administrador, representante, encargado o tercero, en cuyo poder se encuentren los bienes, de las obligaciones y responsabilidades derivadas del depósito que le incumbirán hasta que se nombre depositario, sirviendo la presente resolución de mandamiento en forma a/a la funcionario/a perteneciente al Cuerpo de Auxilio Judicial de este Juzgado, para que, asistido de Letrado de la Administración de Justicia o funcionario habilitado para ello, se lleven a efecto las diligencias acordadas, así como para solicitar el auxilio de la fuerza pública, si fuese necesario.

Encontrándose Aceites Campiña SL en ignorado paradero, publíquese la presente mediante la edictos en el Boletín Oficial de la Provincia y Tablón de Edictos.

Las cantidades indicadas en el Auto deberán ingresarlas con la mayor brevedad en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la entidad Banco Santander cuenta bancaria IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. Concepto: 1446/0000/64/1121/ 17.

Teniendo en cuenta el importe del principal adeudado requiérase al ejecutante y al ejecutado para que en el plazo de diez días señale bienes, derechos o acciones propiedad de la parte ejecutada que puedan ser objetos de embargo.

Y para la averiguación de los bienes de la ejecutada, consúltense los medios telemáticos a cuyo acceso tiene autorizado este Juzgado y déjese constancia en autos de su resultado. Procédase al embargo del crédito que los demandados Aceites La Campiña SL y Hostexplo Riocor SL, pudiera ostentar contra la Agencia Estatal de Administración Tributaria, así como los saldos existentes en las entidades bancarias, suficiente a cubrir el principal, más intereses y costas reclamados en la presente ejecución o, en

su caso, cualquier otra cantidad que resulte inferior, transfiriéndola a la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, a cuyo fin dese la orden oportuna vía telemática.

Dese audiencia al Fondo de Garantía Salarial para que en el plazo de quince días inste lo que a su derecho interese.

Modo de Impugnación: Podrá interponer Recurso Directo de Revisión, sin efecto suspensivo, ante quien dicta esta resolución mediante escrito que deberá expresar la infracción cometida a juicio del recurrente, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación (artículos 186 y 187 de la LJS y artículo 551.5 LEC).

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firma Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba. Doy fe".

Y para que sirva de notificación a la demandada Aceites La Campiña SL, 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 15 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Letrada de la Administración de Justicia, Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

Núm. 1.742/2018

Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 251/2018 Negociado: IN

De: Don Rafael Ruiz Barrios

Abogado: Don Gerardo Arévalo Gahete

Contra: Fondo Garantía Salarial, Limpieza y Celulosa de Córdoba SL y Juan Rios de Frutos

DOÑA MARINA MELÉNDEZ-VALDÉS MUÑOZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 3 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 251/2018 a instancia de la parte actora don Rafael Ruiz Barrios contra Fondo Garantía Salarial, Limpieza y Celulosa de Córdoba SL y don Juan Rios de Frutos sobre Despidos/Ceses en general se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

"Decreto

Letrada de la Administración de Justicia Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

En Córdoba, a diez de mayo de dos mil dieciocho.

Antecedentes de Hecho

Primero. En este Juzgado de lo Social número 3 de Córdoba, a instancias de don Rafael Ruiz Barrios frente a Juan Rios de Frutos, Empresa Limpieza y Celulosa de Córdoba SL y Fogasa, sobre despido, se ha señalado para la celebración de los actos de conciliación y juicio, el día 15 de mayo de 2018.

Segundo. Que por diligencia de ordenación de fecha 8 de mayo de 2018, se dió traslado a la parte demandante de las diligencias de citación negativas personales practicadas por este Juzgado a las dos empresas demandadas, requiriéndose para que aportase en el término de una audiencia nuevo domicilio de las mismas a fin de ser citadas para el juicio señalado en autos, evacuando dicho traslado la parte demandante mediante el anterior escrito que se une a estos autos, manifestando que ignorando domicilio alguno se proceda a la averiguación del mismo a través de los Registros, Organismos, etc. a que se refiere el apartado 3 del

artículo 155 de la LEC y siguientes, acordándose a continuación lo procedente.

#### Fundamentos de Derecho

Unico. Que conforme con lo establecido en el artículo 83 de la Ley 36/2011 de la LJS en relación con el artículo 19 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, procede acordar la suspensión de los actos convocados para el próximo día 15 de mayo de 2018 a las 12:15 horas y señalar de nuevo los mismos para el próximo día 19 de julio de 2018 a las 11:15 horas, sirviendo el presente Decreto de citación en forma.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### Parte Dispositiva

##### ACUERDO:

Suspender los actos señalados para el próximo día 15 de mayo de 2018 a las 12:15 horas y convocar a las partes para el próximo día 19 de julio de 2018 a las 11:15 horas de su mañana, para la celebración de los actos de conciliación y juicio, al que deberán acudir con todos los medios de prueba de los que intenten valerse, sirviendo el presente Decreto de citación en forma, estándose a lo acordado en decreto y providencia de fecha ambas resoluciones de 2 de abril de 2018.

Y, habiéndose recabado información telemática sobre el domicilio de las empresas demandadas a través de las aplicaciones informáticas de este juzgado, como consta en autos quedando unida dicha información a los presentes, y constando diferente domicilio al aportado en la demanda en su día por la parte demandante, del demandado Juan Ríos de Frutos en Calle Inca Garcilaso nº 6- 14005 de esta ciudad, notifíquese y cítese al mismo en ese domicilio, entregándole además la citación de la codemandada Empresa Limpieza y Celulosa de Córdoba SL, como representante legal de dicha empresa, ya que tras la averiguación domiciliaria de la empresa codemandada consta como domicilio el mismo que se aportó en la demanda.

Y, ad-cautelam, cítense a la parte demandada a través del boletín oficial de la provincia de cordoba, por medio de edictos, insertando un extracto suficiente en el "boletín oficial" correspondiente y en el tablón de anuncios virtual de este juzgado, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se harán en estrados 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 dispongan otra cosa.

Dar cuenta a S.S.<sup>ª</sup> del nuevo señalamiento acordado.

Notifíquese la presente resolución.

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. La Letrada de la Administración de Justicia".

"Decreto

Letrada de la Administración de Justicia Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

En Córdoba, a dos de abril de dos mil dieciocho.

#### Antecedentes de Hecho

Primero. Por don Rafael Ruiz Barrios, se formula demanda contra Juan Ríos de Frutos, Empresa Limpieza y Celulosa de Cordoba SL y Fogasa, en materia de despido.

Segundo. La demanda ha sido turnada a este Juzgado en el día de hoy con numero de Decanato 877/18, registrándose bajo

Procedimiento Seguridad Social en materia despido nº 251/18.

Tercero. Se ha requerido a la parte demandante para que en el plazo de cuatro días:

a) Deberá aportar en papel tantas copias de los escritos y documentos aportados vía telemática como partes adversas existan en el proceso, en este caso dos copias, ya que al Fogasa se notifica a través vía lexnet, a fin de poder realizar su traslado y citación y emplazamiento, artículo 273.4 y 276.4 LEC, todo ello ante el Servicio Común de Registro y Reparto o ante este Juzgado, adjuntando cumplimentado el Anexo I por duplicado para devolverle un ejemplar sellado al presentante.

b) De conformidad con el Anexo IV del RD 1065/2015, no se admitirá ningún documento en soporte digital que no reúna los requisitos de acceso y requerimientos técnicos exigidos en el mismo. Entre ellos:

-Formato PDF/A con la característica OCR.

-Documentos individualizados en tantos archivos digitales como documentos compongan el envío, no siendo posible remitir un único PDF que contenga todos los documentos,

-Siendo nombrados tales documentos tanto en el archivo adjunto como en la casilla "descripción" de plataforma LEXNET, de forma descriptiva, con su número de cardinal correspondiente, clase y breve descripción, sin que sirva una alusión genérica o numeral.

Y, todo ello bajo apercibimiento de que, de no verificarlo, se dará cuenta al/a la Magistrado/a Juez quien podrá acordar la inadmisión de la demanda de conformidad a lo dispuesto el artículo 81.2 de la LRJS.

Cuarto. La parte demandante ha presentado en este Juzgado escrito subsanando, el cual se une a los autos de su razón, haciéndolo correctamente.

#### Fundamentos de Derecho

Primero. Examinados los requisitos formales de esta demanda y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 82,1 y 139 de la LJS, procede su admisión y señalamiento por el/la Secretario/a Judicial.

Segundo. La parte demandante ha solicitado una/s prueba/s que habiendo de practicarse en el acto de juicio requieren diligencias de citación o requerimiento.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### Parte Dispositiva

##### ACUERDO:

-Admitir esta demanda presentada en materia de despido.

-Señalar el próximo día 15 de mayo de 2018 a las 12:15 horas de su mañana, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado en la nueva ciudad de la justicia de Córdoba sita en calle Isla Mallorca s/n. 14011 de Córdoba, se le advierte a las partes, que previamente a los actos convocados deberán comparecer ante este Juzgado de lo Social nº 3 en el domicilio indicado en Planta 1ª Bloque A , a los efectos de llevar a cabo la Conciliación preceptiva artículo 84 LRJS o en su caso la personación necesaria y una vez allí se le indicará la Sala asignada.

-El desarrollo del juicio oral se registrará en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen, sin la presencia del Secretario judicial, salvo que las partes lo soliciten, al menos con dos días de antelación de la celebración de la vista o excepcionalmente lo considere necesario el Secretario judicial conforme el artículo 89.2 de la LJS.

-Citar a las partes, sirviendo el presente decreto de citación en forma, con la advertencia de que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de juicio, podrá el

Juez, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración del acto de juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

-Si el demandante pretendiese comparecer en el Juicio asistido de Abogado o representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, lo hará constar en la demanda. Asimismo, el demandado pondrá esta circunstancia en conocimiento del Juzgado o Tribunal por escrito, dentro de los dos días siguientes al de su citación para el Juicio, con objeto de que, trasladada tal intención al actor, pueda éste estar representado técnicamente por Graduado Social colegiado o representado por Procurador, designar Abogado en otro plazo igual o solicitar su designación a través del Turno de Oficio. La falta de cumplimiento de estos requisitos supone la renuncia de la parte al derecho de valerse en el acto de juicio de Abogado, Procurador o Graduado Social colegiado.

-Se tienen por hechas las manifestaciones del actor de que comparecerá al acto de juicio asistido de Letrado, Don Gerardo Arévalo Gahete.

-Adviértase a los litigantes que han de comparecer a juicio con todos los medios prueba de que intenten valerse.

-Conforme la DF 4ª del RD 1065/2015 sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET, existe desde el 1/1/2017 la obligación de comunicarse con la Administración de Justicia a través de canales electrónicos, en los términos y para las personas referidas en el artículo 4 del citado RD y en el anexo IV del mismo.

-En virtud de lo anterior, en los procedimientos incoados a partir del 1/1/2017.

-No se admitirá ningún documento en soporte papel para aquellas personas, profesionales o entidades que estén obligados a presentarlos mediante los canales electrónicos del Juzgado (artículo 4 del RD 1065/2015).

-No se admitirán ningún documento en soporte digital que no reúna los requisitos de acceso y requerimientos técnicos exigidos en el anexo IV del RD 1065/2015 (entre ellos: formato PDF/A con la característica OCR, individualizando los documentos en tantos archivos digitales como documentos compongan el envío, siendo nombrados tales archivos de forma descriptiva, con su número de cardinal correspondiente, clase y breve descripción, sin que sirva una alusión genérica o numeral).

-Únicamente los documentos que las partes procesales presenten en el momento del juicio se deberán aportar en el doble soporte (papel y digital). Esta excepción es debida a la falta de medios técnicos necesarios en la sala de vista que permitan garantizar a las partes y al juzgador el pleno conocimiento y la correspondiente contradicción de esta prueba. La no presentación en esta forma podrá dar lugar a la inadmisión de esta prueba.

Adviértase a las partes que la presentación de escritos se realizará a través de la plataforma informática Lexnet, que integra la aplicación de gestión procesal Adriano para la práctica de actos de comunicación siendo el único admisible y obligatorio para todos los operadores jurídicos. RD 1065 /15 de 27 de noviembre, ley 42/2015 de 5 de octubre de reforma de la L 1/2000 de 7 de enero de enjuiciamiento civil.

-Dar cuenta a S.Sª de las pruebas propuestas y del señalamiento efectuado a los efectos del artículo 182 LEC.

-Notifíquese la presente resolución a las partes y con carácter general, recuerde que cuantos más datos de carácter personal (teléfono, móvil, correo electrónico, fax) refleje en la demanda y escritos que presente ante el Juzgado, más facilidad habrá de

contactar con Usted en caso de necesidad.

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. La Letrada de la Administración de Justicia.

Providencia del Magistrado-Juez Don Antonio Jesús Rodríguez Castilla.

En Córdoba, a dos de abril de dos mil dieciocho.

Dada cuenta.- Visto el estado de las presentes actuaciones, se acuerda respecto a las pruebas solicitadas por la parte demandante en el segundo otrosi digo de su demanda:

-Acceder a la citación del representante legal de la demandada don Juan Ríos de Frutos, con las advertencias del artículo 309 LEC.

-Y, respecto a la documental que se acompaña a la demanda presentada por el demandante, se tiene por aportada la misma, estándose a lo acordado en autos.

-Únicamente los documentos que las partes procesales presenten en el momento del juicio se deberán aportar en el doble soporte (papel y digital). Esta excepción (a lo establecido en el RD 1065/2015) es debida a la falta de medios técnicos necesarios en la sala de vista que permitan garantizar a las partes y al juzgador el pleno conocimiento y la correspondiente contradicción de esta prueba. La no presentación en esta forma dará lugar a la inadmisión de esta prueba.

Notifíquese esta resolución a las partes, advirtiéndoles que frente a la misma cabe interponer Recurso de Reposición, ante este Juzgado, en el plazo de tres días, contados a partir de su notificación.

Lo mandó y firma S.Sª. Ante mí. Doy fe.

Diligencia. Seguidamente se cumple lo mandado. Doy fe".

Y para que sirva de notificación y citación a los demandados Limpieza y Celulosa de Córdoba SL y Juan Ríos de Frutos 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 10 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Letrada de la Administración de Justicia, Marina Meléndez-Valdés Muñoz.

## Juzgado de lo Social Número 1 Las Palmas de Gran Canaria

Núm. 1.743/2018

Juzgado de lo Social Número 1 de Las Palmas de Gran Canaria

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 190/2017

Procedimiento de origen: Procedimiento Ordinario 51/2017

Materia: Sin especificar

Demandante: Don Claudio Alonso García

Abogado: Don Domingo Tarajano Mesa

Demandada: Noceco Servicios y Obras SL

DOÑA BELÉN GONZÁLEZ VALLEJO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA I, HAGO SABER:

Que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 190/2017, a instancia de don Claudio Alonso García contra Noceco Servicios y Obras SL, se ha dictado Decreto de fecha 16 de febrero de 2018, contra el que cabe Recurso de Revisión en el plazo de tres días ante este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Noceco Servicios y Obras SL, en ignorado paradero, y haciéndole saber que las Resoluciones íntegras se encuentran a su disposición en la Secretaría de este Juzgado y que las siguientes comunicaciones se harán fijando copia de la resolución en la oficina judicial, expido la presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas de Gran Canaria.

En Las Palmas de Gran Canaria, a 8 de mayo de 2018. Firmado electrónicamente por la Letrada de la Administración de Justicia, Belén González Vallejo.

## OTRAS ENTIDADES

### Instituto Municipal de Deportes Córdoba

Núm. 1.877/2018

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno de Córdoba en sesión ordinaria celebrada el día diez de abril de 2018, se adoptó acuerdo número 75/18 de aprobación inicial de expediente de Modificación Presupuestaria mediante Crédito Extraordinario por importe de 58.000,00 €.

Habiendo transcurrido el plazo establecido y no habiéndose interpuesto ninguna reclamación contra dicho acuerdo, queda definitivamente aprobado el mismo:

Aprobar el expediente 2018/001 de Modificación del Presupuesto de Gastos de 2018 mediante Crédito Extraordinario conforme se detalla a continuación:

#### ALTAS QUE SE PROPONEN EN GASTOS

Cod.Pto.	Denominación	Consignación actual	Alta propuesta	Crédito definitivo
0 34020 83000	Préstamos a corto plazo: Anticipos de Nóminas al Personal	0,00	10.000,00	10.000,00
0 34020 83100	Préstamos al Personal a Largo Plazo Reintegrables	0,00	48.000,00	48.000,00
TOTAL ALTA PROPUESTA			58.000,00	

#### RECURSO FINANCIADOR: BAJA PROPUESTA EN GASTOS

Cod. Pto.	Denominación	Consignación actual	Baja propuesta	Crédito definitivo
0 34020 16204	Gastos en Personal: Acción Social	114.425,00	58.000,00	56.425,00

Córdoba, a 1 de junio de 2018. Firmado electrónicamente por el

Presidente del IMDECO, Antonio Rojas Hidalgo. Vº Bº: Firmado electrónicamente por el Secretario Delegado del IMDECO, Ignacio Ruiz Soldado.

### Instituto Municipal de Turismo de Córdoba (IMTUR)

Núm. 1.872/2018

La Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, en sesión celebrada el día 24 de mayo de 2018 adoptó, entre otros, encomienda de gestión de la Agencia Pública Administrativa Local Instituto Municipal de Turismo de Córdoba (IMTUR) al Ayuntamiento de Córdoba (acuerdo nº 414/18) que se detalla a continuación:

Primero: Aprobar la encomienda de gestión de la Agencia Pública Administrativa Local Instituto Municipal de Turismo de Córdoba (IMTUR) al Ayuntamiento de Córdoba, tendente a la realización de las actividades de carácter material y técnico para la tramitación de los expedientes administrativos siguientes:

- Noches de Ramadán (mayo 2018)
- Festival de Música Sefardí (junio 2018)
- Festival de Experiencias RIOMUNDI (junio 2018)
- Conciertos de verano en la Terraza (julio-septiembre 2018)
- Festival de las Callejas de Córdoba (septiembre/octubre 2018)
- Otoño del Caballo en Córdoba (septiembre – diciembre 2018)
- Otoño Sefardí (septiembre – diciembre 2018)
- Córdoba Film Office (anual)

Los trabajos objeto de la encomienda en relación con los expedientes y proyectos antes mencionados son:

- Participar en la redacción de los proyectos e informes relativos a los expedientes
- Emisión de los informes acreditativos de la necesidad y conveniencia de la contratación
- Asistencia a la Mesa de Contratación del IMTUR en la elaboración de cuantos informes técnicos fueran precisos previos a la adopción de los correspondientes acuerdos por dicho órgano relativos a los expedientes.
- Asumir la condición de responsable del contrato.
- Dirección y/o supervisión de la ejecución de los servicios y suministros contratados.

La duración de la Encomienda comprenderá un año desde la fecha de aprobación por la Junta de Gobierno Local.

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento del artículo 45.1.a. de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por tratarse de un acto que tiene por destinatarios a una pluralidad indeterminada de personas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Córdoba, a 1 de junio de 2018. Firmado electrónicamente por el Presidente del IMTUR, Pedro García Jiménez.