

Sumario

III. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente. Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Sevilla

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en Sevilla, por el que se somete a información pública la solicitud de modificación de características de concesión de aprovechamiento de aguas públicas. Nº Expte. M-5593/2007-CYG

p. 429

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. 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 del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba. Expte.-14/01/0005/2018

p. 429

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 Urbaser, S.A. en el Centro de Trabajo limpieza viaria y zonas ajardinadas de Baena y Albendín (Córdoba). Expte.-14/01/0003/2018

p. 449

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Adamuz

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Adamuz, relativo a la aprobación inicial de la Adaptación Parcial a la LOUA de las Normas Subsidiarias de Adamuz

p. 459

Ayuntamiento de Alcaracejos

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Alcaracejos, relativo a la aprobación inicial del Reglamento para la Gestión del Funcionamiento del Servicio de Asistencia Domiciliaria de este municipio

p. 460

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Alcaracejos, relativo al acuerdo para la realización de encomienda al Patronato Municipal de Vivienda y Servicios ALCAVISE, para llevar a cabo la prestación del Servicio Público de Ayuda a Do-

micilio en el Municipio

p. 460

Ayuntamiento de Añora

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Añora, relativo a la admisión a trámite del Proyecto de Actuación para legalización en la parcela 101 del polígono 6, paraje Los Jarales, de edificaciones ya existentes en una explotación ganadera de leche

p. 460

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Añora, relativo a la aprobación definitiva del expediente número 4 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017

p. 460

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Añora, relativo a la aprobación definitiva del expediente número 5 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017

p. 461

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Añora, relativo a la aprobación definitiva del expediente número 1 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de este municipio

p. 461

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Añora, relativo a la aprobación definitiva del expediente número 2 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de este municipio

p. 461

Ayuntamiento de Castro del Río

Anuncio del Ayuntamiento de Castro del Río, por el que se hace público Proyecto de Reparcelación Voluntaria de la UE-16A 1

p. 462

Ayuntamiento de Córdoba

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, por el que se hace público Decreto de la Alcaldía nº 9191, de fecha 8 de noviembre de 2017, relativo a la coordinación política del Área Social

p. 462

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, por el que se hace público Decreto de la Alcaldía nº 404, de fecha 26 de enero de 2018, relativo a delegación de la Secretaría de la "Comisión Técnica Municipal Estilos de Vida Saludable"

p. 462

Ayuntamiento de Montoro

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Montoro, relativo a la aprobación inicial del expediente de modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Derechos de Examen

p. 462

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba, relativo a la corrección de error material en el anuncio sobre la aprobación definitiva del Presupuesto General 2018, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 2 de febrero actual

p. 463

Mancomunidad de Municipios Guadajoz-Campaña Este. Córdoba

Anuncio de la Mancomunidad del Guadajoz-Campaña Este, por el que se hace público la aprobación de las Cuentas Generales correspondientes a los ejercicios 2014, 2015 y 2016

p. 463

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 4. Córdoba

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba, relativo a Procedimiento Social Ordinario 51/2017. Notificación de Resolución

p. 463

VIII. OTRAS ENTIDADES

Agencia Provincial de la Energía. Córdoba

Anuncio de la Agencia Provincial de la Energía de Córdoba, relativo al inicio del plazo de solicitud de adhesión al Plan de Inversión 2016-2019 para el ahorro, la eficiencia energética y el fomento de la movilidad urbana sostenible

p. 463

Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, SA (SADECO)

Anuncio de la Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, S.A. (SADECO), sobre notificación de équidos recogidos en vía pública que se encuentran bajo custodia, para requerimiento de rescate por parte de sus propietarios

p. 464

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente
Confederación Hidrográfica del Guadalquivir
Sevilla

Núm. 4.376/2017

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

Anuncio - Información pública

Nº Expediente: M-5593/2007-CYG.

Peticionaria: Comunidad de Regantes "Llanos de Doña Urraca".

Uso: Riego (Leñosos-Olivar) 43,446 hectáreas - Riego (Herbáceos) 4,000 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 131.415,30.

Caudal concesional (l/s): 4,16.

Captación:

Nº de captación: 1.

M.A.S. / Cauce: Guadalquivir, Río.

Término municipal: Córdoba. Provincia: Córdoba.

Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30: 350749.

Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30: 4194914.

Objeto de la modificación: Se trata de una segregación con nuevo punto de toma, cambio de sistema de riego y cultivo en 43,446 has de las 47,446 has totales pasando de riego de herbáceos por aspersión a riego de olivar por goteo.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (D.T. 3ª Ley 39/2015).

Sevilla, a 24 de octubre de 2017. El Jefe de Servicio, Fdo. Javier Santaella Robles.

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 314/2018

Convenio o Acuerdo: Instituto Municipal de Deportes de Córdoba

Expediente: 14/01/0005/2018

Fecha: 31/01/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rafael Bernal Pastor

Código 14001072011988

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión

Negociadora del "Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 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.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES DE CÓRDOBA 2015-2018

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio regula las condiciones laborales en todos los Centros de Trabajo del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, considerándose como tales los existentes en el momento de la adopción del presente acuerdo y cuantos en lo sucesivo se establezcan.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todo el personal al servicio del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba integrado en plantilla laboral, bien con carácter fijo, fijo discontinuo, indefinido, interino o temporal, así como a los pensionistas y jubilados en las materias que les afecte.

El personal de planes especiales para la inserción de empleo, con carácter eventual, no estará dentro del ámbito de este convenio.

Aquellos trabajadores que sean contratados o bien trabajen en el IMDECO a través de convenios con otras administraciones, podrán desarrollar trabajos recogidos en los programas específicamente conveniados con otras administraciones.

Artículo 3. Ámbito temporal: Vigencia, duración, prórroga y denuncia

1. El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Órgano de Gobierno del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba que corresponda, teniendo este Órgano la obligación de aprobarlo o desestimarlos de forma ineludible siempre y cuando los plazos de convocatoria así lo permitan, en el siguiente Consejo Rector que se celebre desde su firma con el Comité de Empresa, Tendrá una duración desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2018 aplicándose con carácter retroactivo al 1 de enero de 2017 en las condiciones salariales recogidas en el mismo.

2. Será tácitamente prorrogado de año en año a menos que cualquiera de las partes lo denuncie, sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia de retribuciones para cada

ejercicio económico, previa negociación y acuerdo.

El presente convenio seguirá en vigor tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales hasta la firma de un nuevo convenio. Los conceptos retributivos seguirán en vigor hasta la firma de un nuevo convenio. En el supuesto de que el mismo no se denuncie por ninguna de las partes, se establecerá la negociación relativa al incremento retributivo del año a prorrogar. A tales efectos se abrirá el periodo de negociación el 15 de diciembre del año anterior.

3. La denuncia proponiendo la revisión del presente Convenio deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, por una de las partes firmantes ante la otra.

4. En el plazo de treinta días naturales contados desde la fecha de la presentación de la denuncia, la parte denunciante vendrá obligada a presentar un proyecto en el que consten los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar, constituyéndose la Comisión Negociadora, en un plazo máximo de 15 días naturales desde la presentación del proyecto.

5. Una vez denunciado el convenio colectivo, el mismo seguirá en vigor tanto en sus cláusulas obligacionales como normativas, hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4. Absorción y compensación

Las condiciones y remuneraciones pactadas en este Convenio sustituyen y compensan, en su conjunto total y cómputo anual, a todas las que el personal viniera disfrutando y devengando con anterioridad, cualesquiera fuese su origen, causa o motivo, denominación y naturaleza, a no ser que por norma legal de carácter imperativo se dispusiera lo contrario. Quedan excluidas de esta cláusula los derechos que el personal pasivo pudieran tener como consecuencia de la aplicación de este u otros convenios colectivos. Si por imperativo legal se modificara alguna cuestión prevista en este convenio colectivo, la administración se compromete a negociar con la representación legal de los trabajadores para acordar la forma de aplicación de la misma.

Artículo 5. Unidad normativa

1. El presente Convenio tiene carácter indivisible a todos los efectos, no pudiendo pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que habrá de aplicarse y observarse en su integridad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho de los trabajadores y al indubio pro opeario.

2. En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno o algunos de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el Convenio podrá devenir ineficaz si la Comisión Paritaria estima que tal nulidad o modificación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo.

3. Con independencia de lo anterior, si por cualquier circunstancia ajena a la voluntad de las partes, se produjera alguna resolución de carácter administrativo o judicial, que obligara a adoptar determinadas medidas que afectaran a alguna de las condiciones pactadas, el resto del texto articulado seguirá subsistente en sus propios términos.

Artículo 6. Sucesión universal y mantenimiento del empleo

El IMDECO tiene una duración de carácter indefinido y sólo podrá ser disuelto mediante acuerdo de Ayuntamiento Pleno conforme a lo establecido en los Estatutos del Instituto Municipal de Deportes o en otra figura jurídica (ej.: Agencia Administrativa Local). En el supuesto de conversión del Instituto Municipal de Deportes en otra figura jurídica (ej.: Agencia Administrativa Local), el nuevo organismo sucederá universalmente al Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, manteniéndose todos los puestos de traba-

jo que existiesen con anterioridad al momento de la adopción del correspondiente acuerdo de transformación, de acuerdo a lo establecido en sus estatutos. En el supuesto de disolución del Organismo mediante Acuerdo del Excmo. Ayuntamiento, éste le sucederá universalmente.

Artículo 7. Comisiones Comité de Empresa-Dirección del IMDECO

Las comisiones tienen carácter de órgano paritario y colegiado. A efectos de votaciones, cada parte tendrá un voto.

Las comisiones que se configuren en el seno del Comité de Empresa estarán formadas por la parte social (miembros del Comité de Empresa) y por la parte económica. Se distinguen las siguientes comisiones.

7.1. Mesa Permanente:

1. En el ámbito de aplicación del presente Convenio queda constituida una Mesa Permanente de Negociación, de composición paritaria. Será Presidente nato de la Mesa el Presidente del IMDECO, y estará formada por el Comité de Empresa y los delegados de las secciones sindicales, estos últimos con voz pero sin voto, y por quien designe la Empresa como su representación.

2. La Mesa permanente se reunirá el penúltimo martes de cada mes sin necesidad de convocatoria y siempre previamente a la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla, cuyo proyecto se remitirá a los representantes sindicales con una antelación mínima de 15 días a la negociación con la finalidad de negociar en su propio ámbito, en relación con las competencias y con el alcance que legalmente proceda en cada caso de las siguientes materias:

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los empleados.
- c) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- d) Los criterios generales de acción social.
- e) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- f) Las referidas a calendarios laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- g) Todas aquellas que expresamente se mencionan en el presente Convenio.
- h) La negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, como individual.
- i) Formación:

La aprobación de los planes internos de formación, velar por el cumplimiento de los mismos, realizar el seguimiento de las solicitudes de los interesados respecto a los cursos aprobados u otros cursos así como resolver posibles discrepancias. Las acciones de formación se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral. A ser la formación un elemento esencial en el Instituto Municipal de Deportes, la asistencia a los cursos de formación programados se considera obligatoria. En el caso de formación en horario distinto a la jornada de trabajo, la asistencia será computada como descanso a libre disposición del trabajador. En cualquier caso los Servicios deberán quedar debidamente atendidos. Se podrá acordar normativa adicional a la aquí expuesta y al reglamento actualmente en vigor, vigente salvo acuerdo en contra.

j) Contratación y empleo:

Para asuntos de contratación la Mesa será convocada en el plazo máximo de 4 días a instancias del Comité de Empresa o de la Dirección.

El objeto será cubrir todas las necesidades de contratación que surjan en el IMDECO sea cual fuere la causa que lo determine para lo que se determinan las siguientes funciones:

- Elaborará los criterios generales sobre ofertas de empleo público para incentivar la contratación.

- Fijará las normas y los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, así como de los planes y fondos para la promoción interna y cuantas funciones le sean encomendadas en el presente Convenio.

Esta contratación estará supeditada al respeto de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Se podrá acordar la consideración del puesto en cuestión como estructural, iniciándose el procedimiento oportuno para su cobertura por personal fijo.

Como norma general la contratación de trabajadores/as en el IMDECO se efectuará con sujeción a las disposiciones que sobre el asunto se contienen en el presente texto articulado. No se podrá contratar con ETT.

k) La elaboración y actualización de la Relación de Puestos de Trabajo.

3. Para entender de asuntos especializados, esta Mesa podrá actuar por medio de ponencias, así como utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores por ambas partes, en cuantas materias sean de su competencia.

7.2. Comisión Paritaria

Se constituirá dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del Convenio.

La Comisión, que estará presidida por el Presidente del Consejo Rector, o persona en quien delegue, se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre y con carácter extraordinario cuando la convoque su presidente o lo soliciten cualquiera de las dos partes por mayoría de sus miembros. En este caso la reunión tendrá lugar dentro de los quince días naturales siguientes a aquel en que se registre la petición formal.

Sin perjuicio de las funciones que a esta Comisión Paritaria le atribuyan las disposiciones vigentes sobre la materia, serán de su competencia:

- * Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- * Actuar como órgano de interpretación de cuantas cuestiones, dudas o divergencias que se produzcan o puedan producirse sobre la interpretación del presente Convenio, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en los artículos siguientes de este Convenio.

- * Denuncia del incumplimiento del presente Convenio.

- * Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa en las siguientes materias: implantación o revisión de sistemas de organización, Relación de Puestos de Trabajo y reestructuraciones de plantilla, modificación de retribuciones por cualquier circunstancia, organización de las horas extraordinarias de carácter estructural y todas aquellas cuestiones que están incluidas en el ámbito de la Mesa Permanente Podrán participar como asesores en las reuniones uno por Sección Sindical y por parte de la Administración podrá llevar el mismo número de asesores.

7.3. Comisión Negociadora

Estará compuesta de la parte directiva por el Presidente y Gerente del IMDECO y por la parte social por el Comité de Empresa, más un/a asesor/a por cada una de las secciones sindicales y como asesoramiento a la dirección las personas que la misma designe. Esta Comisión Negociadora será constituida en el plazo de 15 días naturales desde la denuncia del convenio. Se levantará acta con el reconocimiento de las partes y se fijará un calendario de negociaciones.

Los acuerdos que se alcancen serán de plena aplicación a todo el personal, tras su aprobación por los órganos competentes del Imdeco, no siendo motivo de suspensión para la celebración de sus reuniones, las ausencias del Presidente del Imdeco.

7.4. Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad, de composición paritaria, en número de 2 miembros por parte del IMDECO y otros 2 por parte del Comité de Empresa, tiene por objeto la información y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, para lo cual aprobará un Plan de Igualdad, siendo responsable de su implantación y posterior seguimiento y evaluación.

Artículo 8. Asistencia del Comité de Empresa a reuniones del Consejo Rector

En las reuniones del Consejo Rector del Instituto Municipal de Deportes en que se traten temas que sean materia del presente Convenio o que tengan la consideración de competencias del Comité de Empresa, conforme a lo recogido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y durante la exposición de estos temas, estará presente el/la Presidente/a del Comité de Empresa o en su caso persona en quien delegue, que sea miembro del Comité de Empresa. Para ello, la Empresa convocará a éste/a mediante comunicación escrita, acompañada de la documentación pertinente, debiendo incluirla en la misma convocatoria realizada a los miembros del Consejo Rector.

La representación legal de los/as trabajadores/as será informada por la empresa acerca de lo acordado en las reuniones del Consejo Rector, entregándoles copia del acta de la sesión al Presidente/a del Comité de Empresa en el punto donde haya participado el Comité de empresa.

Artículo 9. Acoso sexual y psicológico en el trabajo

Todo el personal de IMDECO tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico o verbal (o no verbal)) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar del trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

Capítulo II

Organización del trabajo, jornada laboral, calendario y horarios

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente texto y demás disposiciones vigentes, es facultad exclusiva de la dirección del IMDECO, sin perjuicio de las competencias que en esta materia están reconocidas al Comité de empresa.

Las condiciones de trabajo necesariamente serán negociadas con los representantes legales de los trabajadores, en el seno de la Mesa Permanente de Negociación.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores/as al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.

Serán objetivos de la organización del trabajo los establecidos en EBEP.

Artículo 11. Cambio en la gestión de una instalación y/o Centro de Trabajo

Si el IMDECO decidiese cambiar la fórmula jurídica de la gestión de una instalación y/o centro de trabajo y este dejara de ser prestado directamente por la propia entidad local, será requisito indispensable que se establezca un periodo de negociación previo de al menos 60 días antes de que se produzca el primer acto administrativo que inicie dicho proceso.

El IMDECO se obliga a recolocar en los servicios que siga prestando a estos trabajadores con independencia de su situación administrativa o laboral. Cualquier despido de carácter colectivo o individual que se produzca por esta causa será considerado nulo.

Artículo 12. Plantilla de Personal

1. Corresponde al Imdeco aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todas las plazas de personal laboral, personal eventual de apoyo administrativo y cualquier otro personal directivo, debidamente clasificados. Antes de elevar a Consejo Rector el Anexo de Personal, este será entregado de forma documental e informática al Comité de Empresa con 15 días de antelación y se establecerán reuniones de negociación en la Comisión Negociadora a fin de llegar a un acuerdo respecto a la plantilla orgánica y temporal del IMDECO (de la misma se dará conocimiento al Comité de Empresa antes de su aprobación definitiva).

2. La plantilla podrá ser ampliada en los siguientes supuestos:
- a) Cuando el incremento del gasto quede compensado median-

te la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.

b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

3. Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen las 1519 horas de trabajo extraordinario anual, el Imdeco está obligado a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia, teniéndose en cuenta en la negociación de la Oferta de Empleo Público.

Artículo 13. Relación de puestos de trabajo

1. El Instituto Municipal de Deportes, en Comisión Paritaria, actualizará anualmente, o cuando se produzcan los cambios de manera inmediata la relación de puestos de trabajo existentes en su organización de acuerdo a la aprobación de este convenio y las posibles modificaciones que en materia de personal puedan producirse.

2. Definición y estructura. Las relación de puestos de trabajo contemplará la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, áreas funcionales de pertenencia, categorías, en su caso especialidad y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, cuando proceda, y, en su caso, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, según el modelo aprobado al efecto. Los puestos de trabajo que no tengan asignada especialidad o exijan requisito profesional para su desempeño recogerán en su caso, una indicación en el apartado de observaciones de la Relación de Puestos de Trabajo relativa a las actividades principales que deba figurar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 14. Clasificación del Personal

El personal al servicio del IMDECO se clasificará con las funciones desempeñadas según los grupos profesionales y niveles siguientes:

- 1. GRUPOS PROFESIONALES
 - A. Personal Técnico y Administrativo
 - Director/a
 - Técnico/a de Gestión
 - Coordinador/a de Instalaciones
 - Coordinador/a de Programas/Profesor
 - Técnico/a Administrativo
 - Auxiliar Administrativo
 - Técnico/a Acuático en Salvamento y Socorrismo
 - Controlador/a
 - Ordenanza
 - B. Personal de Mantenimiento
 - Oficial de 1ª
 - Oficial de 2ª
 - Operario
- 2. GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Nivel	Denominación	Titulación mínima
A	1	Director	Licenciado o equivalente
B	2	Técnico de Gestión	Diplomado/a Universitario o equivalente
C	3	Coordinador de Instalaciones	F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
C	3	Coordinador de Programas/Profesor	F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
C	3	Técnico Administrativo	F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
D	4	Técnico Salvamento Acuático	F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente + Titulación específica Salvamento y Socorrismo reconocida oficialmente
D	4	Auxiliar Administrativo	F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
D	5	Ordenanza	F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
E	4	Oficial de Primera	F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO

E	5	Oficial de Segunda
E	6	Operario
E	7	Controlador

F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
Graduado Escolar
Graduado Escolar

Un trabajador de un nivel podrá desempeñar tareas correspondientes a otro puesto de trabajo en un porcentaje no superior al 50% en cómputo anual (polivalencia). Se establece la siguiente

tabla, donde se marca para puesto de trabajo, los puestos cuyas funciones podría desempeñar en base a polivalencia.

	DIRECTOR	TÉCNICO GESTIÓN	COORD. INSTALAC.	COORD. PROGR.	TECN. ADMINIS- TRATIVO	TEC. SALV. ACUÁTICO	AUX. ADMINIS- TRATIVO	ORDEN.	OFICIAL PRIMERA	OFICIAL SEGUNDA	OPERARIO
DIRECTOR		X									
TÉCNICO DE GESTIÓN	X				X						
COORDINADOR INSTALACIONES		X							X		
COORDINADOR PROGRAMAS		X	X				X				
TÉCNICO ADMINISTRATIVO		X					X				
TÉCNICO DE SALVAMENTO ACUÁ- TICO (titulación profesional)					X		X	X			
AUX ADMINISTRATIVO					X			X			
ORDENANZA							X				
OFICIAL DE PRIMERA			X							X	
OFICIAL SEGUNDA									X		X
OPERARIO										X	
CONTROLADOR/A								X			

En el caso de que por medio de la polivalencia un trabajador desempeñe trabajos de superior nivel, en más de un 15% en cómputo anual, tendrá derecho al reconocimiento de la diferencia salarial en el % en que se haya superado el 15% establecido de polivalencia.

Artículo 15. Jornada laboral

1. La jornada de trabajo que con carácter general se preste por el personal incluido en el ámbito de aplicación se computará semanalmente de lunes a viernes de 37,5 horas. Los domingos tendrán la consideración de días no laborables en los términos del Estatuto de los trabajadores.

2. En función de la tipología del personal, la jornada será con una jornada estándar de 7,5 horas/día en jornadas de 5 días y 6,25 horas/día en jornadas de 6 días.

3. Durante el cuarto trimestre de cada año, previa negociación en la Mesa Permanente de Negociación, se estructurarán y aprobarán los horarios de trabajo de todos los servicios correspondientes al año siguiente, con sujeción a lo previsto en el artículo de la Mesa Permanente de Negociación, incluyéndolos en el calendario laboral anual.

4. Cuando en un Servicio sea necesario el trabajo a turnos, éstos se realizarán de forma rotatoria entre los trabajadores/as de igual categoría, salvo para aquellos casos que determine la mesa permanente.

5. Tanto el personal que trabaje en jornada partida como el que lo haga en jornada continuada, tendrá derecho a un descanso de 30 minutos, considerando dentro de la propia jornada laboral. Los/as trabajadores/as en jornada partida podrán disponer de 15 minutos por periodo.

6. Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero serán inhábiles así como un día en la semana de feria de mayo (viernes).

Artículo 16. Horas Extraordinarias

Las tareas que excepcionalmente deban desarrollarse fuera de la jornada semanal habitual, se consideran horas extraordinarias,

a efectos de retribuciones.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias para el desarrollo habitual del trabajo. Las horas extraordinarias serán de carácter voluntario para el trabajador.

El trabajador podrá optar entre su compensación en metálico o en descanso. La fórmula para abono o compensación en metálico atenderá a las siguientes reglas:

Tipo de horas extraordinarias	Compensación Base: conceptos fijos no variables
Días laborables (L-S)	175%
Horas extraordinarias Domingos	200%
Horas extraordinarias festivos	300%

El Instituto Municipal de Deportes entregará un parte mensual a cada trabajador con las horas extraordinarias que haya realizado, ya se retribuyan o descansen; del mismo cursará copia al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

La cantidad máxima de horas extraordinarias que podrá realizar cada trabajador/a será de cincuenta al año.

Artículo 17. Horario de trabajo. Control horario

Durante el cuarto trimestre de cada año, se elaboraran los horarios de trabajo correspondientes al año siguiente, incluyéndolos en el calendario laboral anual.

En aquellos servicios en los que, por las características de sus cometidos sea aconsejable la flexibilización horaria en determinadas épocas se podrá establecer un horario flexible conforme a lo estipulado en el art. 15. Se establecerá un régimen de presencia obligada sin perjuicio de especiales necesidades en la prestación de los servicios, y/o de las acciones formativas.

El trabajador deberá compensar el exceso o defecto de horas computadas semanalmente, con las computadas cada semestre.

El IMDECO adoptará las medidas de control pertinentes para el cumplimiento horario, utilizando para ellos los medios técnicos adecuados, admitiéndose un margen de 30 minutos para el cum-

plimiento del horario de entrada y para el de salida. En todas las Instalaciones y dependencias del Instituto Municipal de Deportes deberá existir un ejemplar del horario con antelación a su puesta en marcha.

Las modificaciones que se realicen al citado horario estándar serán necesariamente notificadas por escrito a los trabajadores con una antelación de 15 días a la modificación del plan mensual con indicación de los descansos, las horas de entrada y salida.

Se tendrá derecho a un descanso de 12 horas como mínimo desde el cese de la jornada a la reanudación de la misma, o de 9 horas por causas justificadas con la conformidad del trabajador.

Artículo 18. Calendario laboral

1. El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios, deberá estar confeccionado el uno de enero de cada año, previa negociación con la Mesa Permanente de Negociación, dándole la suficiente publicidad para que sea conocido por todos los empleados.

2. Anualmente y a partir de la publicación de las fiestas laborales, el Servicio al que se encomiende la gestión de personal elaborará el calendario laboral en el que además de los días laborales y no laborales, deberán figurar los horarios de trabajo.

3. El calendario laboral de los servicios con régimen de trabajo a turnos, deberá estar confeccionado el uno de septiembre de cada año. Previo acuerdo de la Mesa Permanente de Negociación, se elevará propuesta al Servicio al que se le encomiende la gestión de personal, debiendo ajustarse, en todo caso, la distribución de los días programados de trabajo a la jornada laboral establecida, sin perjuicio de los necesarios reajustes que se deban realizar a lo largo del año.

Artículo 19. Excedencias

1. Por interés particular

El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de 2 años, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el trabajador si han transcurrido 2 años desde el final de la anterior excedencia.

En cualquier de los casos la reincorporación del trabajador será automática, al finalizar el periodo concedido en un puesto de igual nivel retributivo y similares características, excepto 48 meses que tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El tiempo en el que el/la trabajador/a permanece en situación de excedencia voluntaria, no le será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Las excedencias por interés particular que sean aceptadas serán ser ofertadas, durante el tiempo que dure la temporalidad de la excedencia conforme a los distintos procesos recogidos en convenio, y una vez se haya agotado el derecho a la reserva del puesto, a los trabajadores del Imdeco en promoción interna. Dicha excedencia no será efectiva hasta que no esté cubierto el puesto.

2. Para el cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes y descendientes y familiares:

a. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción. Cuando dos o más trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su

ejercicio simultáneo por razones justificadas. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, teniendo en todo caso una duración máxima de tres años a contar desde la fecha del nacimiento. Si el hijo es disminuido físico o psíquico, y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años.

La concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Cada sucesivo hijo dará derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años. Transcurrido los dos años, la reserva lo será a un puesto del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y para la solicitud de excedencia voluntaria por interés particular, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, especialmente con ocasión de su reincorporación.

b. A efectos de lo dispuesto en este artículo, el acogimiento de menores, tanto permanente como preadoptivo, producirá los mismos efectos que la adopción. Se justificará debidamente.

c. Los trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo máximo de cuatro años, para atender al cuidado personal de su cónyuge, persona con la que convivan maritalmente, y ascendientes o descendientes familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que lo precisen por causa de edad, accidente, enfermedad o discapacidad debidamente acreditadas siempre que el enfermo no desempeña actividad retribuida. Los trabajadores en esta situación tendrán derecho a que se les compute el tiempo de permanencia en esta situación de excedencia a efectos de antigüedad, a la reserva del puesto de trabajo durante los dos primeros años y a la asistencia a los cursos de formación. Transcurridos los dos años, la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

A efectos de este convenio se considerará equivalente a cónyuge y tendrá los mismos derechos la pareja del trabajador/a este o no inscrita en el Registro de parejas de hecho. Se justificará debidamente.

3. Por aplicación de la normativa de incompatibilidades:

Quedará en esta situación el contratado laboral fijo que, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio, como consecuencia de la aplicación de la normativa de incompatibilidades, opte por desempeñar un puesto de trabajo en el sector público excluido de ámbito de este convenio, o cuando dentro del ámbito de este convenio acceda a grupo profesional distinto, siempre que haya accedido al mismo mediante el procedimiento de convocatoria libre.

El desempeño de puestos de trabajo de carácter temporal, en el sector público, como funcionario interino o como personal laboral temporal, no habilitará para pasar a esta situación.

4. Por agrupación familiar:

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar, con una duración mínima de dos años y máxima de quince, a los trabajadores cuyo cónyuge o pareja resida en otra provincia o isla por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo, como funcionario de carrera o como contratado laboral, en cualquier Administración Pública, organismo público o entidad gestora de la Seguridad Social, así como en Órganos Constitucionales o del Poder Judicial. El trabajador deberá efectuar la solicitud de esta excedencia con una antelación mínima de un mes a la

fecha a partir de la cual pretenda iniciarse la misma.

Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros 48 meses. El resto del tiempo de excedencia la reserva será a un puesto del mismo grupo profesional y nivel retributivo.

5. Por razón de violencia sobre la trabajadora:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y antigüedad.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la trabajadora tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras.

La acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre la trabajadora se realizará con arreglo a lo establecido en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Aquellos trabajadores que no hayan agotado el plazo máximo de excedencia establecido en el artículo 19 podrán ampliarlo solicitándolo con una antelación mínima de 2 meses.

Artículo 20. Efectos de la excedencia voluntaria sobre la antigüedad y la promoción

A los trabajadores en situación de excedencia voluntaria, salvo en los casos de los apartados b) y e) del artículo 19, no les será computable el tiempo de su vigencia a efectos de antigüedad ni promoción. En ningún caso devengarán derechos económicos.

Artículo 21. Excedencia forzosa

1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto y al cómputo a efectos de antigüedad de todo el tiempo transcurrido en la misma, se concederá a los trabajadores, por la designación o elección para un cargo público o función sindical electiva, de ámbito provincial o superior, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical, produciéndose la reincorporación inmediatamente. En caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años.

A los efectos de este artículo se entiende por cargo público el cargo político temporal o amovible al que se accede por elección, por designación o por nombramiento de la autoridad competente y que conlleva el ejercicio o participación cualificada en las labores de gobierno o decisión política. En ningún caso podrá entenderse incluido en este apartado el desempeño de cargos de carácter permanente.

2. Se encontrará en esta situación el personal que solicite el reingreso al servicio activo una vez cumplida la pena de suspensión de empleo, y no le haya sido concedido el mismo en el plazo de seis meses, salvo que se deba a causas imputables al interesado.

Los excedentes forzosos tendrán en este supuesto derecho al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y el

complemento personal de antigüedad.

3. También se producirá la excedencia forzosa cuando encontrándose el trabajador en situación de servicio activo, excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo o suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo, exista privación de libertad por sentencia condenatoria firme, sin perjuicio de que por expediente disciplinario se adopten las medidas correspondientes o que la sentencia condene a pena de inhabilitación.

Los trabajadores en esta situación que, una vez en libertad, soliciten el reingreso, y no se les conceda en el plazo de seis meses, salvo causas imputables a ellos mismos tendrán derecho transcurrido el plazo mencionado al percibo del salario base, pagas extraordinarias, antigüedad y, en su caso y el complemento personal de antigüedad. El percibo de estas retribuciones será incompatible con el de cualquier prestación o ayuda.

El plazo para la solicitud de reingreso será de un mes a partir de la fecha de extinción de la responsabilidad penal, en caso de no efectuarse la solicitud de reingreso en el indicado plazo, el trabajador pasará a la situación de excedencia voluntaria por interés particular con fecha de efectos desde la extinción de la responsabilidad penal.

4. En el supuesto de que con arreglo a la legislación correspondiente el trabajador privado de libertad pudiese acceder al tercer grado penitenciario, a petición del mismo se procederá a su reingreso provisional y condicionado, con arreglo a lo dispuesto para la excedencia voluntaria, a fin de facilitar el acceso a dicha situación penitenciaria. Si en el plazo de seis meses desde la concesión del reingreso no se hiciese efectivo el pase al tercer grado penitenciario, volverá automáticamente a la situación de excedencia forzosa.

5. Los excedentes forzosos no podrán desempeñar actividades en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea de naturaleza laboral o administrativa, salvo las susceptibles de autorización, de acuerdo con lo dispuesto en el régimen de incompatibilidades.

La obtención de un puesto de trabajo o la realización de una actividad en dicho sector determinará el pase a la situación de excedencia voluntaria por aplicación de la normativa de incompatibilidades.

Artículo 22. Adscripción provisional por reingreso de excedentes

El reingreso en el IMDECO correspondiente de los excedentes sin reserva de puesto, se efectuará mediante su participación en las convocatorias de concurso de traslado. Asimismo, podrá efectuarse, en función de las necesidades del servicio, por adscripción provisional con ocasión de vacante. En cuyo caso, el puesto asignado tendrá carácter provisional, teniendo el trabajador la obligación de participar en el primer concurso en el que se convoquen puestos del mismo grupo y nivel retributivo.

La plaza vacante ocupada con carácter provisional se convocará para su cobertura definitiva mediante traslado en el plazo máximo de un año y el trabajador tendrá obligación de participar en la convocatoria, solicitando el puesto que ocupa provisionalmente.

Si no existiera vacante en su grupo y sí la hubiera en grupo profesional inferior, dentro de su área funcional, podrá optar por el reingreso en ésta o bien esperar a que se produzca aquélla.

En el supuesto de que no existiera vacante adecuada en su grupo profesional y el trabajador optara por reingresar en un puesto de inferior grupo profesional, percibirá las retribuciones correspondientes a éste, manteniendo la opción al reingreso en un puesto de su grupo profesional, en las mismas condiciones señaladas en el párrafo 1 de este artículo.

La solicitud de reingreso caducará transcurridos seis meses desde que se cursó sin que el mismo se haya llevado a efecto, salvo que se renueve de forma expresa y por escrito en iguales o diferentes términos.

Una vez reingresado, el trabajador deberá incorporarse al puesto adjudicado, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la notificación del reingreso. De no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular por un período mínimo de dos años, salvo fuerza mayor probada documentalmente.

Artículo 23. Código de conducta laboral y régimen disciplinario

El Código de conducta laboral se estará a lo dispuesto en el artículo 52 EBEP y para el régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el artículo 93 EBEP y supletoriamente a lo establecido en el Convenio del Exmo. Ayuntamiento de Córdoba y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En el supuesto de incoación de expedientes disciplinarios de carácter grave o muy grave la dirección de la empresa comunicará al Comité de empresa tal circunstancia, y recabará del mismo informe preceptivo con carácter previo a la propuesta de resolución, si el trabajador prestase su consentimiento.

Artículo 24. Funciones y garantías sindicales

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las derechos y garantías establecidas en Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación aplicable. Se establecen las siguientes garantías adicionales:

1º. Utilización del crédito horario.

- El crédito horario podrá ser disfrutado por el representante de la sección sindical si el miembro del comité de empresa le cede su crédito horario.

- La utilización del crédito mensual de horas retribuidas habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 48 horas en el Registro del Instituto Municipal de Deportes mediante escrito dirigido al Gerente. En los supuestos en que ello no sea factible, la comunicación por escrito se efectuará directamente sin pasar por el Registro, al Jefe inmediatamente superior, quien deberá firmar el recibí de la citada comunicación.

- Las horas sindicales de los/as representantes de los trabajadores, miembros de un mismo sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes sin rebasar en ningún momento el máximo total anual que corresponda al conjunto de ellos.

- Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por el Instituto Municipal de Deportes para asistir a reuniones de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y de Comisiones mixtas.

La utilización de estas horas sindicales será considerado a todos los efectos como tiempo efectivamente trabajado retribuyéndose el 100% de su cuantía, incluyendo todos los conceptos reconocidos y aplicables a su puesto de trabajo.

2º. En los traslados y supuestos de reconversión profesional tendrán preferencia a permanecer en su puesto de trabajo.

3º. Durante el disfrute de su crédito horario los/as miembros del Comité de Empresa dispondrán de facilidades para informar de aquello que se considere oportuno durante la jornada laboral.

4º. Uso de un local donde reunirse así como medios materiales para los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, tales como mobiliario, material de oficina e informática, acceso a fotocopiadora, etc.

5º. Tablones de anuncios para información Laboral. Este derecho se extiende a los representantes de las distintas secciones sindicales del Instituto Municipal de Deportes.

6º Se reconoce el derecho del Comité de Empresa a ser escuchado y emitir informe con carácter previo a la adopción de todos los acuerdos referentes a materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social.

7. Apertura de expedientes contradictorios, en los supuesto de seguirse expediente disciplinario, en el cual ha de ser escuchada obligatoriamente la organización sindical a la que pertenezca, siempre que ésta tenga legalmente reconocida su representación ante el IMDECO. Sin perjuicio de la audiencia del interesado/a que regula el presente convenio.

Artículo 25. Asamblea de Trabajadores

La totalidad de los/as trabajadores/as de la empresa constituye la Asamblea.

Los convocantes de las asambleas, comité de empresa o secciones sindicales de forma individual, deberán solicitar permiso para la celebración de la misma, por escrito y en el plazo previsto de 72 horas; en el caso de que en el plazo de 24 horas después de la solicitud o 48 horas antes de la asamblea no exista respuesta por parte del IMDECO, la asamblea quedará autorizada automáticamente.

El IMDECO facilitará a todos los trabajadores/as el lugar donde reunirse en Asamblea.

Capítulo III

Modificación de condiciones de trabajo, movilidad administrativa, funcional y geográfica

Artículo 26. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La dirección del Instituto Municipal de Deportes podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de carácter individual o colectivo, cuando existan probadas razones técnicas, de eficiencia organizativa o de mejor prestación de los servicios públicos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a las que se refiere el citado artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la prestación del servicio público en el ámbito del organismo, a través de una más adecuada organización de sus recursos.

Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo precedente se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto si la modificación es individual como colectiva, las mismas deberán ser comunicadas a los/as representantes de los/as trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista para la notificación al/la trabajador/a afectado/a, ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores, salvo que previamente dichas modificaciones se hayan pactado con el Comité de Empresa, en cuyo caso no será necesaria dicha comunicación al mismo.

Artículo 27. Movilidad administrativa

Conforme a lo recogido en el Reglamento Orgánico General del Ayuntamiento de Córdoba en su Disposición Adicional Tercera, y con el fin de lograr una mejor utilización de los recursos humanos de la Administración Municipal, los puestos de trabajo del Ayuntamiento y de sus organismos y entidades públicas empresariales podrán proveerse mediante el sistema de movilidad previsto en los artículos 81 y 83 de vigente Estatuto Básico del Empleado Público.

A tal fin las Relaciones de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento y organismos referenciados, se adaptarán para hacer posible la movilidad regulada en el presente artículo.

Con independencia de la libre concurrencia, en los procesos de concurso de provisión, se podrá también proveer un puesto mediante este sistema de forma puntual, siempre y cuando se dé la conformidad del empleado y de la administración municipal o entidades u organismos afectados.

Sus retribuciones serán abonadas por el organismo o entidad en la que se integran y les serán de aplicación los acuerdos colectivos que regulen las condiciones de trabajo y retribuciones del personal al servicio del mismo. En todo caso será de aplicación lo previsto en el artículo ochenta y uno punto dos del citado Estatuto Básico.

El personal que ocupe un puesto en la administración municipal, organismo autónomo o entidad pública empresarial perteneciente al Ayuntamiento de Córdoba, mediante este sistema de provisión, quedará respecto del Ayuntamiento u organismo de origen, en situación de servicio en otro organismo u entidad del sector público municipal.

Artículo 28. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador y nunca por razones de género.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al nivel profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de funciones correspondientes a nivel profesional inferior, se establece un límite de 3 meses.

El IMDECO deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores, con indicación de los criterios de precedencia para asignar a los trabajadores afectados, entre los que se deberá estimar la voluntariedad del trabajador.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. En el caso de que un puesto de trabajo sea ocupado mediante movilidad funcional por el mismo o diferente trabajador durante un año continuado o dos alternos en un plazo de tres años, se procederá a su cobertura a través de los procedimientos de provisión de vacantes.

6. En ningún caso podrá ser valorado como mérito para la provisión de ese puesto de trabajo el tiempo de servicios prestados como consecuencia de la movilidad funcional regulada en este artículo.

7. Cuando se utilice la movilidad funcional para ocupar provisionalmente puestos de superior nivel salarial por periodo superior a tres meses, la comisión de contratación procederá a la elaboración de los criterios a aplicar para seleccionar al trabajador que

vaya a cubrir dicha plaza. Concluido dicho periodo el trabajador volverá a su puesto de origen de forma automática.

Artículo 29. Traslados obligatorios por necesidades temporales o por reorganización o reestructuración del Organismo

La empresa podrá determinar el traslado obligatorio de trabajadores a puestos de igual nivel, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideran dos supuestos:

- Cuando esta movilidad tenga como motivación necesidades temporales de los servicios, tendrá una duración inferior a 1 mes siendo asignada por la gerencia del IMDECO.

- Cuando esta movilidad tenga como motivación la reorganización de servicios, o una reestructuración del Instituto Municipal de Deportes, la decisión habrá de ser precedida por un periodo de negociación no inferior a 5 días con el Comité de Empresa, donde por parte de la empresa se expondrán las razones económicas, técnicas o de producción alegadas.

Artículo 30. Otros supuestos de movilidad

a) Trabajadores con capacidad disminuida.

Al trabajador cuya capacidad queda disminuida por la edad u otras circunstancias comprobadas por el informe del Servicio Médico y el Comité de Salud, la Dirección procurará acoplarle a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándole un nuevo puesto de trabajo pero manteniendo la totalidad de retribuciones que venía percibiendo.

Del mismo modo, se reconoce el derecho a traslado por enfermedad, por realización de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, por embarazo por jubilación parcial o por violencia de género en los términos establecidos en el Convenio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba.

b) Permuta.

1. Sin perjuicio de los sistemas de movilidad y de provisión de vacantes, el Instituto Municipal de Deportes podrá autorizar la permuta que se realice voluntariamente entre trabajadores fijos en activo de cualquier Administración Pública siempre que los puestos de trabajo sean equivalentes en cuanto a su clasificación y régimen de contratación y se cumplan los requisitos señalados en los párrafos siguientes.

2. En el plazo de tres años a partir de la concesión de una permuta, no podrá autorizarse otra a cualquiera de los interesados.

3. Serán anuladas las permutas si en los dos años siguientes a la fecha en que tengan lugar se produce la jubilación voluntaria de alguno de los permutantes.

4. Para la concesión de las permutas se exigirá informe previo favorable de los servicios u organismos afectados.

5. Los traslados por permuta no darán derecho a indemnización alguna.

Capítulo IV

Sistema de provisión de vacantes, promoción e ingreso

Artículo 31. Provisión de plazas

1. Los procedimientos para la provisión de vacantes de personal laboral fijo se realizarán bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, y conforme a la siguiente prelación:

1º. Concurso de traslado.

2º. Proceso selectivo de promoción interna.

3º. Proceso selectivo de nuevo ingreso.

2. Excepcionalmente, y para aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza o exigencias aconsejen una especial cualificación, responsabilidad, o ejercicio de potestades públicas, según determine la RPT, el procedimiento de provisión podrá ser por movilidad interadministrativa, con los efectos previstos en artículo 84.3 del EBEP, siempre que no pueda ser cubierta por personal propio del

Instituto Municipal de Deportes.

Artículo 32. Concurso de traslado

1. Se entiende por concurso de traslado el procedimiento por el cual se oferta un puesto de trabajo vacante, presupuestariamente dotado y por el que un trabajador fijo o indefinido del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto del mismo nivel, conforme a lo reseñado en la RPT de aquélla.

2. Con la suficiente antelación y máxima publicidad, la Gerencia, fijará los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, procediendo a su publicación a través de los tablones de anuncios y, en su caso, medios electrónicos, que aseguren la necesaria publicidad entre el colectivo al que va dirigido.

3. Dicho procedimiento se convocará cuando sea necesario.

4. Podrán concurrir a la citada convocatoria:

a) Todo el personal del Organismo, acogido a este Convenio con relación jurídico-laboral de carácter fijo que ostente el mismo nivel correspondiente a la vacante de que se trate.

b) Los trabajadores del organismo que se encuentren en situación de excedencia, que pertenezcan al mismo nivel y hayan solicitado previamente su reingreso.

5. El concurso se desarrollará en dos fases. En la primera se adjudicarán los puestos de trabajo vacantes a los aspirantes que concurren por el Instituto Municipal de Deportes de Córdoba. En la segunda se ofertarán al resto de aspirantes las plazas que hayan quedado desiertas y las de resultados por el siguiente orden:

1º excedentes.

2º personal de organismos, empresas públicas o servicios del ayuntamiento incluidas en el protocolo o convenio de reciprocidad

3º personal cuyos organismos, empresas públicas o servicios del Ayuntamiento estén sujetos a un plan de Ajuste, y exista acuerdo entre ambas entidades.

6. El baremo que regirá los concursos de traslado será el siguiente:

- 0,1 punto por mes o fracción de mes trabajada en el mismo puesto de trabajo desde el que se concursa, con un máximo de 25 puntos

- 0,05 puntos por mes o fracción en el mismo nivel desde la que se concursa, con un máximo de 20 puntos.

- 0,20 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración.

- 0,30 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración.

- 0,50 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

En todos los casos serán tenidos en cuenta los cursos organizados por el Instituto Municipal de Deportes o centro oficial de formación, en el área de conocimientos propia del mismo nivel y puesto al que se aspira. El máximo de puntuación en el apartado de cursos de formación será de 10 puntos.

- 5 puntos por cada titulación Universitaria específica y relacionada con el puesto de trabajo, y de igual o superior nivel a la requerida para acceder al puesto de trabajo convocado, con un máximo de 10 puntos.

En caso de igualdad se estará a la mayor antigüedad en el Instituto Municipal de Deportes de Córdoba y en su caso en la puntuación obtenida en las pruebas de acceso al Instituto Municipal de Deportes.

7. Para aquellos puestos de trabajo en los que se exijan determinadas características especiales, en los términos establecidos en la RPT, se podrá exigir a los candidatos la superación de una prueba de conocimientos que acredite su capacidad.

8. Resuelto definitivamente el concurso, el trabajador deberá incorporarse a su nuevo destino en los plazos y condiciones señalados en las bases de la convocatoria, no pudiéndose renunciar al mismo.

9. Cada vez que un trabajador haga efectivo un traslado perderá los puntos acumulados como antigüedad de forma que comenzará un nuevo cómputo.

Artículo 33. Procesos selectivos de promoción interna

1. Resuelto el concurso de traslado, serán convocadas por la Gerencia a procesos selectivos de promoción interna las vacantes dotadas que resulten necesarias.

Dichos procesos selectivos se realizarán por el sistema de concurso-oposición, excepto cuando por la naturaleza de las funciones a realizar resulten más adecuados el de oposición o el de concurso. Podrán participar en los procesos los trabajadores fijos, siempre que tengan las condiciones requeridas para el puesto a que se aspira.

En el sistema de concurso-oposición la puntuación de la fase de concurso será un 40% de la puntuación total del proceso selectivo:

- Experiencia profesional 40% del concurso. Deberá considerarse como mérito valorable la experiencia en el mismo nivel inmediatamente inferior.

- Antigüedad 35% del concurso.

- Formación 25% del concurso. Se utilizará el siguiente baremo

- 0,20 puntos por cada curso realizado de hasta 15 horas de duración.

- 0,30 puntos por cada curso realizado de entre 16 y 30 horas de duración.

- 0,50 puntos por cada curso realizado de más de 30 horas de duración.

En todos los casos serán tenidos en cuenta los cursos organizados por el Instituto Municipal de Deportes o centro oficial de formación, en el área de conocimientos propia del mismo nivel y puesto al que se aspira. El máximo de puntuación en el apartado de cursos de formación será de 10 puntos.

- 5 puntos por cada titulación Universitaria específica y relacionada con el puesto de trabajo, y de igual o superior nivel a la requerida para acceder al puesto de trabajo convocado, con un máximo de 10 puntos.

En las convocatorias se establecerá la exención de las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría inferior siempre y cuando las pruebas hayan sido idénticas y así lo manifieste el solicitante manteniendo la puntuación obtenida en su fecha.

2. Las convocatorias, a las que se dará la máxima publicidad con la suficiente antelación a través de los tablones de anuncios de Centros y Servicios y, en su caso, medios electrónicos, se sujetarán a las Bases aprobadas por el órgano competente.

3. Los Tribunales de Valoración de los procesos selectivos de promoción interna estarán compuestos por:

a) El Presidente, que será nombrado por el Presidente del Instituto Municipal de Deportes.

b) Dos funcionarios del Ayuntamiento de Córdoba, y dos empleados del IMDECO.

c) Actuará como Secretario, con voz pero sin voto el secretario del IMDECO.

d) Posible incorporación de un Observador por parte del comité de empresa, con voz pero sin voto.

4. Los miembros de los tribunales de valoración deberán tener al menos el nivel de titulación requerido para el acceso al correspondiente grupo del Convenio, o pertenecer al mismo grupo o su-

perior del que corresponda a la plaza convocada; siendo nombrados por el Presidente del IMDECO.

5. El Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, a propuesta del Tribunal, podrá designar asesores especiales, que se limitarán a informar de las pruebas y méritos relativos a su área profesional.

Artículo 34. Personal de nuevo ingreso

1. Tras los procesos de traslado y promoción interna, las plazas vacantes se ofertarán mediante convocatoria libre.

2. La selección y contratación de personal laboral fijo se realizará bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (en el boletín oficial correspondiente). Los sistemas de selección serán los de oposición, concurso y concurso oposición, en este último caso, la fase de concurso tendrá los porcentajes establecidos en el apartado 1 del artículo anterior.

3. Del total de vacantes ofertadas habrá de reservarse un 5% de las mismas para su provisión por trabajadores minusválidos.

4. Una vez superado el proceso selectivo correspondiente se procederá a formalizar por escrito los contratos de trabajo fijo en los que se incluirá un período de prueba de:

- Puestos reservados a técnicos titulados: 6 meses.
- Demás trabajadores: 2 meses.

Artículo 35. Plazas de libre designación

Con carácter excepcional, aquellos puestos que vengan singularizados en la RPT como de libre designación, serán cubiertos mediante este procedimiento y estará limitado a los puestos de nivel 1 exclusivamente.

El nombramiento y cese de los puestos de libre designación será acordado por el Presidente a propuesta del Gerente.

El acceso a los puestos de libre designación, se realizará mediante convocatoria al efecto, en la que podrán tomar parte quienes reúnan los requisitos establecidos en la RPT.

El cese en los puestos cubiertos por libre designación que tengan plaza en otra Administración Pública implicará la adscripción temporal a un puesto en el IMDECO del mismo nivel durante el tiempo imprescindible que medie entre el cese y el reingreso.

Artículo 36. Contratación temporal

La contratación temporal podrá ser utilizada para cubrir las necesidades coyunturales que se pudieran producir de manera puntual, una vez superados los procesos y procedimientos de cobertura establecidos para el personal del Imdeco.

1. El Instituto Municipal de Deportes podrá suscribir contratos temporales, según las distintas modalidades reguladas por las disposiciones laborales sobre contratación temporal, en función de sus necesidades y disponibilidades presupuestarias.

2. La contratación temporal se efectuará de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

3. La contratación temporal se realizará, a través de bolsas de empleo o convocatorias públicas.

4. Las contrataciones temporales no podrán utilizarse para cubrir necesidades de carácter permanente.

Artículo 37. Contrato fijo de plantilla

El personal con contrato de duración determinada, sólo podrá adquirir la consideración de fijo de plantilla, mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos al efecto. En ningún caso el acceso o cese de puesto por libre designación implicará adquirir la condición de fijo del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba.

Capítulo V

Estructura retributiva

Artículo 38. Retribuciones

La estructura retributiva es el sistema que fija las percepciones

económicas de los trabajadores por su prestación profesional, retribuyendo el tiempo de trabajo efectivo establecido en el presente Convenio y los periodos de descanso computables como de trabajo.

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

1. Retribuciones de carácter salarial

Salario base

Pagas extraordinarias

Antigüedad

Nocturnidad

Domingos y Festivos

Peligrosidad/Tóxico/Penoso/Insalubre

2. Complementos salariales

Jornada Partida

Dedicación

Dificultad técnica

Responsabilidad

Jornada de 6 días

Jornada a turnos

Quebranto de moneda

3. Complementos no salariales Dietas y viajes

Locomoción

Artículo 39. Incrementos salariales

Se aplicará la variación que decreta el Ayuntamiento de Córdoba, o en defecto de esta, la que figure en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente para cada año.

Artículo 40. Retribuciones de carácter salarial. Salario Base y Pagas Extraordinarias

1. Salario base

El salario base para las distintas categorías profesionales es el establecido en la tabla de retribuciones (Anexo II) y se abonará en 12 mensualidades.

2. Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias según tabla salarial incluida en el anexo II; coincidiendo su abono con:

- La nómina de marzo.

- La nómina de junio.

- La nómina de septiembre, abonándose antes del 15 de septiembre.

- La nómina de diciembre, abonándose antes del 15 de diciembre.

Con efectos de 01-01-2018, la distribución de pagas extras será la que figura incluida en la tabla salarial incluida en el anexo II de este texto; coincidiendo su abono con:

- La nómina de junio.

- La nómina de diciembre, abonándose antes del 15 de diciembre.

La Comisión Paritaria entenderá de aquellas incidencias que surjan en la aplicación de la nueva distribución de pagas extras.

Se establece que el devengo de las pagas extras será por períodos semestrales.

A solicitud del trabajador, se procederá al prorrateo mensual de las pagas extras que se soliciten, conforme al período de devengo establecido.

Artículo 41. Complementos salariales

1. Antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio se aplicará la siguiente tabla de antigüedad sobre el salario base mensual:

Años de contrato	Porcentaje
2	5,00%
4	7,50%
6	10,00%
8	12,50%
10	15,00%
12	17,50%
14	20,00%
16	22,50%
18	25,00%
23	31,25%
28	32,50%
32	45,00%

2. Nocturnidad.

Todo el personal que realice su trabajo entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrá derecho a un Plus de Nocturnidad de acuerdo a lo establecido en el Anexo II. Este complemento se aplicará únicamente sobre las horas realmente trabajadas cuando el trabajo se realice en tiempo inferior a media jornada.

3. Domingos y festivos.

En aquellos servicios en los que por su índole y naturaleza, sea preciso trabajar en Domingos y Festivos, se establecerá un turno rotatorio.

Se percibirá por estos conceptos un incremento sobre las percepciones de carácter fijo mensual, de acuerdo a lo establecido en el Anexo II.

4. Complemento de Peligrosidad / tóxico / penoso e insalubre.

Será de aplicación a todos los trabajadores que en sus puestos de trabajo desarrollen tareas que requieran un esfuerzo físico y el desempeño de tareas que implique la probabilidad de que el trabajador pueda sufrir accidente o contraer enfermedad en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, tendrán derecho a un plus el personal afectado por el presente Convenio que realice trabajos especialmente penosos, tóxicos o insalubres o labores que lleven anexa una especial peligrosidad o excesiva suciedad o molestia.

A los efectos consignados en el párrafo anterior, percibirán este beneficio los trabajadores que se señalan a continuación: Operarios, Oficiales 2ª, Oficiales 1ª y técnicos de salvamento.

• Tóxicos:

Serán considerados trabajos Tóxicos los que impliquen el empleo durante un periodo continuados de productos amoniacales, lejías, cloros, disolventes, pegamentos, colas o similares en los locales cerrados o con escasa ventilación, piscinas y otros en los que el/la trabajador/a se halle expuesto a dicha toxicidad.

• Penosos:

Serán considerados trabajos penosos los que impliquen, carga y descarga de materiales pesados en las Instalaciones del Instituto Municipal de Deportes tanto en almacenes propios y ajenos, los que se realicen para el acondicionamiento de los circuitos naturales, campos de fútbol, etc...y los que se realicen en escaleras, andamios u otros medios en los que pueda existir dificultad para el desempeño del trabajo encomendado, sin perjuicio de adoptar las correspondientes medidas de seguridad.

• Insalubres:

Serán considerados trabajos insalubres los que impliquen un contacto directo del/de la trabajador/a con suciedades sólidas, líquidas o en suspensión aérea, tales como:

- Escombros.
- Basuras.

- Aguas residuales.
- Polvo y otros.

Para las posibles situaciones laborales no reflejadas y que reúnan éstas mismas características, su asignación le corresponderá designarlo al Consejo Rector a propuesta del Comité e Empresa y previo informe emitido por los Delegados de Prevención.

Se percibirá en Doce mensualidades por el importe indicado en el Anexo II.

5. Jornada partida.

Para aquellos trabajadores que realicen jornada partida percibirán este complemento por tarde trabajada de acuerdo a lo establecido en el Anexo II.

Se considerará jornada partida las tardes establecidas en el horario habitual de los trabajadores y no realizadas por causas ajenas al trabajador (festivos, vacaciones, permisos retribuidos, compensación horaria, I.T.).

Se exceptúa de esta definición los trabajadores que por la regularización del cómputo horario acogidos a la flexibilidad horaria realicen su trabajo en horario de tarde.

6. Dedicación.

Será de aplicación a todos los trabajadores que como consecuencia de la peculiaridad del puesto, desarrollan una Jornada de difícil fijación, exigiéndose al puesto una dedicación que pudiera ser superior a la normal, sin que implique horario fijo, de conformidad con lo establecido en el actual Convenio Colectivo.

La percepción de este complemento es incompatible con la facturación de Horas Extraordinarias así como con el reconocimiento de compatibilidad con otro trabajo en sector público o privado y se percibirá de acuerdo al anexo de este convenio.

Se percibirá en doce mensualidades, de acuerdo a las cuantías establecidas en el Anexo II.

7. Complemento de dificultad técnica

Este complemento se aplica a todos los trabajadores del IMDECO. Se percibirá en doce mensualidades, conforme a las cuantías indicadas en el anexo II

8. Complemento de responsabilidad.

Este complemento se aplica a todos los trabajadores del IMDECO Se percibirá en doce mensualidades, conforme a las cuantías indicadas en el anexo II.

9. Jornada de seis días.

Los trabajadores que desarrollen jornada de 6 días semanales percibirán un complemento por semana trabajada de acuerdo a lo establecido en el Anexo II. A efectos de este Plus se considerarán Jornada Laboral los descansos semanales por compensación horaria.

Se considerará jornada a 6 días las jornadas establecidas en el horario habitual de los trabajadores y no realizadas por causas ajenas al trabajador (festivos, vacaciones, permisos retribuidos, compensación horaria, I.T.).

10. Jornada a turnos.

La jornada a turnos se cobrará en 12 mensualidades de acuerdo a lo establecido en anexo II por aquellos trabajadores que ocupen un puesto de trabajo de tales características.

Artículo 42. Complementos no salariales

1. Quebranto de moneda.

Los trabajadores del Instituto que efectúan normalmente los cobros o pagos del Instituto Municipal de Deportes, percibirán en concepto de Quebranto de Moneda el 0,6% del total mensual correspondiente al movimiento de la caja asignada, excepto los efectos bancarios.

2. Dietas y viajes.

Todo el personal que por necesidades del servicio tengan que

efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal, tanto en cumplimiento de su trabajo como en su jornada laboral ordinaria, percibirá los gastos de viaje y dietas que señale la normativa oficial de acuerdo a la escala B.

Aquellos trabajadores que no tengan el complemento de jornada partida y desempeñen un horario que comprenda el horario de mañana y tarde para el desarrollo de tareas específicas por eventos puntuales, percibirán ½ dieta de manutención.

3. Locomoción.

En aquellos servicios en los que los trabajadores realicen habitualmente desplazamientos o en los que el puesto de trabajo esté situado fuera del casco urbano, se les abonará la cantidad dispuesta en la legislación vigente para desplazamientos fuera de la ciudad.

Estos conceptos deberán justificarse adjunto al parte de trabajo mensual: Hoja de control de salidas y kilometraje en la que se relacionen las salidas efectuadas, el objeto de las mismas, su duración y los kilómetros realizados.

No obstante, y debido a la naturaleza de distintos puestos de trabajo, estos contarán con el importe de locomoción a pagar mensualmente durante 11 meses según la siguiente tabla:

Técnico de Gestión de Comunicación y RR.PP.	130,98 €
Coordinador de Instalaciones en Gestión indirecta y al aire libre	130,98 €
Coordinador de Programas	68,09 €
Técnico de Gestión de Planificación	68,09 €
Ordenanza	68,09 €
Director de Administración	35,70 €
Coordinador de Instalaciones en Gestión Directa	35,70 €
Operarios que se trasladen para limpieza de oficinas centrales en El Arcángel, desplazándose desde otro centro. (El importe mensual asignado se distribuirá entre el personal que realice dichas tareas, en proporción a días de realización de la misma)	35,70 €

Artículo 43. Percepción de haberes

El salario se podrá pagar en el lugar de trabajo mediante talón bancario o mediante transferencia bancaria, corriendo el Instituto con los gastos financieros en tal caso.

El día último en el que la empresa deberá hacer el abono de las retribuciones mensuales será el último día de cada mes, por cada día de demora en el pago de las retribuciones a partir del día 5 del mes siguiente se devengarán unos beneficios para el trabajador/a del 10% nominal anual de la cantidad adeudada.

Prevía petición, cualquier trabajador/a tendrá derecho a que se le anticipe a la mayor brevedad posible una parte o la totalidad de la nómina del mes en curso o de la paga extra en devengo.

La nómina la deberán recibir todos/as los/as trabajadores/as dentro de los diez primeros días del mes siguiente al de la misma.

Capítulo VI

Vacaciones, fiestas y permisos

Artículo 44. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal del Instituto Municipal de Deportes, a disfrutar durante cada año natural, serán de 22 días laborables por año completo de servicios efectivos o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A efectos exclusivos de cómputo de los días de vacaciones, únicamente tendrán la consideración de días no laborables: sábados, domingos, y aquellos otros incluidos en el calendario laboral como festivos; para de esta forma conseguir un cómputo uniforme aplicable a las distintas jornadas y horarios existentes.

A las vacaciones no se podrán acumular ningún tipo de permiso o licencia, salvo la licencia por matrimonio y los días otorga-

dos por exceso de jornada.

El interesado podrá fraccionar las vacaciones siempre de acuerdo con la Dirección y según sean las necesidades del servicio. Se compensará con dos días de vacaciones, a aquellos empleados que, por justificadas necesidades del servicio, se vean en la obligación de disfrutar las vacaciones fuera del periodo ordinario establecido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Esta compensación no tendrá lugar cuando las vacaciones, fuera de este periodo, sean solicitadas voluntariamente por el empleado.

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

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

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente, teniendo todo el personal laboral del Instituto Municipal de Deportes la obligación de disfrutarlas.

Los Jefes de Servicio comunicarán al Servicio de Administración los cuadrantes de vacaciones debidamente motivadas. Cualquier modificación a estos cuadrantes será consultada con el Comité de Empresa.

La distribución de los turnos de vacaciones se harán de común acuerdo entre los/as trabajadores/as de los distintos servicios, y en caso contrario, mediante sorteo entre los trabajadores de la misma categoría, siguiendo en años sucesivos un turno rotatorio de elección.

Artículo 45. Fiestas

Se considerarán días festivos las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

Artículo 46. Permisos

1. Todos los trabajadores del IMDECO tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos recogidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.

No obstante, a los efectos de enfermedad grave por familiar de 1º grado de afinidad o consanguinidad se considerarán 5 días, o en el caso de familiares de 2º grado de afinidad o consanguinidad se considerarán 4 días, cuando no coincida la localidad de ubicación del centro de trabajo o la localidad donde resida y localidad donde esté hospitalizado el enfermo.

Se reconocerán permiso por enfermedad los días después del alta hospitalaria hasta la fecha del alta médica o en su defecto en el periodo de un mes, hasta el máximo de días estipulados anteriormente.

En todo caso, los días de asuntos particulares podrán tomarse por periodos fraccionados en horas. En el caso de días de asuntos particulares completo, el trabajador podrá elegir en el último mes del año entre su disfrute o el abono por parte de la empresa.

2. Adicionalmente, la dirección del Instituto Municipal de Deportes, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente, podrá conceder al personal afectado por el presente Convenio, licen-

cias extraordinarias, no retribuidas, por un periodo máximo de 18 meses ininterrumpidos. El trabajador podrá solicitar la prórroga del permiso que venía disfrutando solicitándolo con un periodo de 30 días, siempre que la duración total no supere los 18 meses. El trabajador que obtenga alguna licencia de este tipo, no podrá solicitarla nuevamente hasta transcurridos nueve meses desde la finalización del anterior, salvo cuando la duración de la licencia solicitada sea inferior a cinco días naturales.

El tiempo de duración de esta licencia, se computará a efectos de antigüedad. Una vez finalizada la licencia extraordinaria el/la trabajador/a se incorporará de forma automática a su anterior puesto de trabajo. Durante el período que dure la licencia extraordinaria podrá cubrirse el puesto vacante, según los criterios de la Comisión de contratación, hasta la incorporación de su titular.

3. La dirección del Instituto, previo informe del Jefe del Servicio correspondiente, podrá conceder una reducción en la jornada laboral del/de la trabajador/a que la solicite, percibiendo únicamente la parte proporcional de todos los conceptos que integran el salario. El tiempo de duración de la reducción de jornada voluntaria se computará a efectos de antigüedad.

Capítulo VII

Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad en el Trabajo

En todo lo referente a este apartado será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su reglamento y cuantos aspectos de la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene estén vigentes.

Artículo 47. Reconocimiento médico

En aras a mantener y garantizar la adecuada capacidad de los trabajadores para desempeñar su trabajo en las condiciones que mejor garanticen su salud y seguridad así como la de terceros, y a facilitar la detección precoz de enfermedades, tanto comunes como profesionales, ambas partes convienen en la idoneidad de realizar reconocimientos médicos periódicos, además de organizar cuantas campañas de detección precoz se estimen conveniente.

Los reconocimientos médicos deberán desarrollarse durante la jornada laboral prioritariamente y aquel empleado que por su jornada de trabajo tenga que realizar el reconocimiento médico fuera de la misma tendrá derecho a un descanso compensatorio de dos horas, cuyo disfrute se coordinará desde la dirección, garantizando siempre el correcto funcionamiento del servicio.

Los reconocimientos médicos serán obligatorios cuando sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para los demás trabajadores y para evaluar las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y en aras a la prevención en materia de salud laboral, a partir de la edad de 50 años.

Artículo 48. Ropa de trabajo

Se facilitará a cada empleado de mantenimiento, ordenanzas y técnicos de salvamento acuático y limpieza, la ropa necesaria para el desempeño de sus tareas, de acuerdo con el puesto de trabajo. Dichas prendas son de uso obligatorio durante la jornada de trabajo.

Artículo 49. Enfermedad y accidentes

De ser declarado el trabajador al término de su I.T. con una incapacidad total para la profesión habitual, si existe una vacante que lo permita y el trabajador tiene la necesaria capacitación, el Instituto deberá trasladarlo si así lo requiere el trabajador a otro puesto donde el mismo pueda desempeñar su cometido. El trabajador recibirá las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo, si estas fuesen inferiores a las que recibía en su puesto anterior.

En el supuesto de que el INSS dictamine una invalidez parcial para la profesión habitual de un trabajador/a del Instituto Municipal de Deportes, este estará obligado a adecuar la prestación de su servicio a las circunstancias físicas o psíquicas de la misma. Igualmente si las mismas no se pudieran adaptar en su puesto de trabajo el Instituto Municipal de Deportes estará obligado a trasladar a este trabajador a otro puesto de trabajo adaptado a su capacidad física o psíquica. El trabajador recibirá las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo, si estas fuesen inferiores a las que recibía en su puesto anterior.

En caso de que la incapacidad permanente reconocida por el INSS para la profesión habitual, si al trabajador/a fijo/indefinido de plantilla no le correspondiera el 100% de su base reguladora, el Imdeco completará dicha cantidad hasta que el/la trabajador/a cumpla los 65 años. Este complemento se incrementará según el IPC anual.

Anualmente en el mes de febrero, el/la trabajador/a que se encuentre en estas circunstancias deberá acreditar su continuidad en ella para seguir percibiendo dicho complemento. En caso de que cambiara cualquier circunstancia que motivase el reconocimiento de los derechos recogidos anteriormente, el/la trabajador/a deberá comunicarlo al Servicio de Administración.

Se mantiene en vigor el acuerdo adoptado en fecha 9 de octubre de 2012, sobre Aplicación del Régimen de Prestaciones Económicas en situación de Incapacidad Temporal.

Capítulo VIII

Atenciones sociales

Artículo 50. Anticipos reintegrables

La Empresa concederá, a los empleados que lo soliciten y previo informe de la Comisión de Personal, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades, con un tope máximo de (4.800,00 €) a devolver en cuarenta y ocho mensualidades. Este derecho podrá ser ejercitado por los trabajadores fijos e indefinidos que cuenten con una antigüedad mínima de dos años. En caso de excedencia, cese, jubilación, o finalización de contrato, el beneficiario de anticipo queda obligado a la liquidación total del mismo.

Artículo 51 Defensa jurídica

El Instituto Municipal de Deportes facilitará defensa jurídica a todos/as trabajadores/as que sean atropellados/as, agredidos/as o denunciados/as, por razón del trabajo en acto de servicio, haciéndose cargo de los costes y gastos que se deriven, incluidos la fianza. No se atenderán procesos judiciales entre empleados del Imdeco ni entre empleados y empresa.

Así mismo, el Instituto Municipal de Deportes ofrecerá una terna de la cual el trabajador elegirá al abogado que considere más idóneo para la defensa de sus intereses, en el plazo de 1 semana. En caso de que la defensa afecte a varios trabajadores/as la elección corresponderá a éstos/as por mayoría. Si no se alcanzara un acuerdo decidirá el Instituto Municipal de Deportes. En caso de que el ofrecimiento no pudiera realizarse con carácter previo a la personación del empleado o empleados en el proceso, el IMDECO compensará los gastos por defensa jurídica.

Artículo 52. Ayudas para gastos de sepelio

En caso de muerte del trabajador, cónyuge o hijos, el Instituto Municipal de Deportes, abonará al trabajador o a sus herederos legítimos la cantidad de 1.850,00 €. para ayuda a los gastos de sepelio.

Artículo 53. Uso de las instalaciones deportivas del Instituto Municipal de Deportes

Todos los/as trabajadores/as en activo y en pasivo, del Instituto Municipal de Deportes, así sus cónyuges, hijos y padres, tendrán derecho al uso gratuito en las instalaciones deportivas de

gestión directa. Para tal fin el Instituto Municipal de Deportes expedirá un carné con los datos del trabajador para ejercer este derecho:

1ª. Los beneficiarios de dicho carné serán los hijos, el cónyuge y los padres de los cónyuges.

2ª. En el caso de que el carné sea utilizado por algún miembro familiar, con independencia del titular, deberá aportar D.N.I. al acceder a la instalación o autorización expresa del mismo.

Asimismo, el personal en activo, cónyuges e hijos, tendrán derecho a una reducción del 50% del precio público de todas aquellas actividades desarrolladas en las instalaciones de gestión directa de IMDECO.

Se establecerá un procedimiento para posible acceso a eventos.

Artículo 54. Ayudas sociales

Los empleados del IMDECO en activo con más de 8 meses de Servicio en el año podrán concurrir a la convocatoria anual de ayudas sociales. La comisión de ayudas sociales determinará con anterioridad a la convocatoria los criterios que regirán las ayudas reguladas por este artículo.

La convocatoria se efectuará anualmente finalizando el 31 de octubre.

Artículo 55. Indemnización por daños en el trabajo

Si el trabajador/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo se le rompieran las gafas o sufriera deterioros en las piezas dentales, éstas serán pagadas por el Instituto Municipal de Deportes o por un seguro que éste cree para estos casos específicos, siempre que lo acredite y no esté cubierto por otra Compañía Aseguradora.

Artículo 56. Ayuda por familiares disminuidos

Los trabajadores/as que tengan a su cargo familiares disminuidos psíquicos, físicos o sensoriales, tendrán derecho a una paga mensual de 60 € siempre que reúnan las condiciones de tener reconocida dicha disminución por el IASS (Administración de servicios Sociales de Andalucía de la Seguridad Social) y que el salario total o la pensión del disminuido no supere el 300 % del salario mínimo interprofesional.

Artículo 57. Jubilaciones

1. JUBILACIÓN ANTICIPADA

El personal de plantilla que haya cotizado durante el periodo necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación anticipada desde la edad marcada por la legislación vigente en cada momento, correspondiéndoles percibir en concepto de premio de jubilación las cuantías que se establecen a continuación:

Años que faltan para jubilación	Cuantía
5 años	36.528,02 €
4 años	29.222,91 €
3 años	21.917,19 €
2 años	15.000,00 €
1 año	7.000,00 €

Estas cantidades se incrementarán anualmente por un importe igual al IPC real del año anterior.

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes, contado a partir del día en que cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado la cuantía del premio será la correspondiente al siguiente baremo de edad.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a cabo para el cumplimiento del presente artículo.

2. JUBILACIÓN PARCIAL

El trabajador de la plantilla del Instituto Municipal de Deportes, una vez cumplido la edad prevista en la legislación vigente y que reúna las condiciones exigidas para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón de reducción de jornada de trabajo y salario que habrá de estar conforme con la normativa vigente.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a cabo para el cumplimiento del presente artículo.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial, el IMDECO efectuará un contrato de duración determinada, que se tratará en la Comisión de Contratación.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad dispuesta por la legislación vigente (jubilación o jubilación anticipada). La duración de la jornada será como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

ANEXO I:

3. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

C. PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

- Director/a
- Técnico/a de Gestión
- Coordinador/a de Instalaciones
- Coordinador/a de Programas/Profesor
- Técnico/a administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Técnico/a Acuático en Salvamento y Socorrismo
- Controlador/a
- Ordenanza

D. PERSONAL DE MANTENIMIENTO

- Oficial de 1ª
- Oficial de 2ª
- Operario

4. GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Nivel	Denominación
A	1	Director
B	2	Técnico de Gestión
C	3	Coordinador de Instalaciones
C	3	Coordinador de Programas / Profesor
C	3	Técnico Administrativo
D	4	Técnico Salvamento Acuático
D	4	Auxiliar Administrativo

Titulación mínima
Licenciado o equivalente
Diplomado/a Universitario o equivalente
F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente
F.P. 2º Grado, bachillerato o equivalente + Titulación específica Salvamento y Socorrismo reconocida oficialmente
F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO

D	5	Ordenanza
E	4	Oficial de Primera
E	5	Oficial de Segunda
E	6	Operario
E	7	Controlador

F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
F.P. 1er grado, graduado escolar o ESO
Graduado Escolar
Graduado Escolar

ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES.

Las funciones a desempeñar por los/as trabajadores/as que ostentan las categorías laborales anteriores son las que se describen a continuación.

Director/a.

Corresponde esta categoría a quienes habiéndoseles exigido el Título Académico Superior, desempeñan funciones de: estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título Superior. Bajo la dependencia de Gerencia ostentará la Jefatura del Servicio que se le asigne así como la del personal adscrito al mismo dentro de los límites que se establezcan en el organigrama general del Instituto.

Remitirá al Gerente, debidamente informadas, las propuestas procedentes del Servicio, para su consideración y, en su caso, para ser sometidas a la aprobación de los Órganos de Gobierno del Instituto y adoptará las resoluciones precisas para el cumplimiento de los acuerdos de dichos órganos en los asuntos de su competencia.

Técnico de Gestión

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones de: estudio, informe, dirección, decisión, ejecución, coordinación y control de las actividades para las que capacita específicamente el referido Título Medio.

Dependerá de la Jefatura de Servicio correspondiente y podrá ostentará la Jefatura del Sección que se le asigne y será responsable de la organización del trabajo del personal afecto a dicha Sección dentro de los límites que establezca el organigrama general del Instituto Municipal de Deportes, planificando, organizando o dirigiendo los programas o instalaciones deportivas asignadas, o elaborando los informe que se le soliciten y las propuestas que estime necesaria para el cumplimiento de las funciones asignadas.

Coordinador de Programas

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones de elaboración, gestión y control de los proyectos de los programas deportivos o el Seguimiento de Instalaciones deportivas para las que capacita específicamente el referido Título.

Bajo la dependencia del Jefe de Servicio/Sección elaborará los proyectos de los programas deportivos o el Seguimiento de Instalaciones deportivas que se le indiquen y gestionará su puesta en marcha siendo responsable de su desarrollo y control técnico y económico y resolviendo las incidencias que pudieran surgir con autonomía suficiente dentro de los límites que se establezcan en el Organigrama general del Instituto Municipal de Deportes, estableciendo igualmente los contactos necesarios con los agentes sociales, instituciones y empresas suministradoras tanto para la elaboración de dichos proyectos como para la ejecución de los que se le pueden asignar.

Elevará al Jefe de Servicio/Sección para su estudio y consideración las propuestas de puesta en marcha de nuevos programas que estime oportunas ejecutándolas con las orientaciones

que reciba de la misma en función de los acuerdos adoptados por los Órganos competentes.

Técnico Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título. Bajo la dependencia del Jefe de Servicio/Sección al que esté adscrito y pudiendo tener personal a su cargo, elaborará y controlará los cometidos administrativos que se le asignen dentro de su misma categoría, haciendo las propuestas necesarias para la ejecución de los mismos.

Auxiliar Administrativo

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título.

Realizará las funciones administrativas propias de su categoría, bajo la dependencia de su Jefe/a inmediato/a asignado/a, principalmente transcripción mecanográfica de textos, informática a nivel de usuario, registro de escritos y documentos, recepción y atención al público directa o telefónicamente, cálculo sencillo, recepción y control del correo.

El empleado que realice gestión de usuarios en las instalaciones del IMDECO, sus funciones serán las de atención al público, cobrando distintos valores derivados de las actividades y programas deportivos, confeccionando partes diarios de cajas e introduciendo datos en terminal y cualquier otra tarea que se requiera de los programas informáticos que se manejen.

Y asimismo realizará la gestión de usuarios tanto de las instalaciones de gestión directa, como de los programas deportivos que se le indiquen.

Ordenanza

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título.

Bajo la dependencia del Jefe inmediato realizará las funciones propias de su categoría, principalmente atención a la portería de las Oficinas, fotocopias, correo (franqueo y envío), atención a la centralita telefónica (limitando su función a la derivación de las llamadas a la Centralita de la sección correspondiente), desplazamientos fuera del centro de trabajo para la recogida y entrega de documentación.

Coordinador de Instalaciones

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título. Bajo la dependencia del Jefe de Servicio/Sección será el responsable del funcionamiento de las Instalaciones deportivas que se le encomienden, en lo relativo a su conservación de acuerdo con los programas de mantenimiento previstos, así como del personal de las mismas.

Organizará el trabajo de apoyo a las actividades deportivas programadas por otros Servicios o Secciones del Instituto Municipal de Deportes que requieran tal colaboración.

Efectuará las propuestas necesarias para la ejecución de las

obras de reparación y conservación de las Instalaciones a su cargo.

Efectuará las propuestas necesarias para la compra de materiales y herramientas necesarias para el funcionamiento de la Sección o Instalaciones a su cargo.

Será el responsable del control e inventario de los materiales y bienes depositados en las Instalaciones a su cargo.

Oficial de 1ª

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título.

Actuará bajo las órdenes del Coordinador de Instalaciones, siendo el/la responsable de que se ejecuten correctamente las funciones de limpieza, control de usuarios organizando, en su caso, el trabajo de los/as Oficiales de 2ª y Operarios/as.

Será el responsable del montaje, desmontaje y almacenamiento del material deportivo o de mantenimiento de las instalaciones, revisando y controlando su estado de uso.

Ejecutará y ordenará ejecutar y asimismo controlará cualquier tipo de reparación que se realice en las Instalaciones del Instituto Municipal de Deportes, por parte de los/as Oficiales de 2ª y operarios del Instituto.

Controlará las reparaciones que se realicen en las Instalaciones del Instituto Municipal de Deportes, por equipos especializados ajenos al Instituto, emitiendo los correspondientes informes.

Informará al Coordinador de Instalaciones de cuantas averías, desperfectos y anomalías se produzcan en las instalaciones del Instituto Municipal de Deportes.

Oficial de 2ª

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título.

Bajo la dependencia del jefe inmediato, es el trabajador que ejecuta una o varias tareas sin dominio total de las mismas, realizará las que se le encomiende con iniciativa y bajo las órdenes de sus superiores. Igualmente realizará otras tareas como:

Se encargará de la limpieza y conservación de las zonas deportivas así como de las destinadas al material deportivo y de dicho material.

Prestará apoyo al control de acceso a la instalación del público y deportistas, orientando su acceso a las zonas que les correspondan y procediendo al cobro de los precios públicos relativos a los servicios prestados en las instalaciones deportivas del IMDECO que no conlleven periodicidad.

Vigilará el comportamiento de los usuarios, procurando que se cumplan las normas de funcionamiento existentes.

Realizará la apertura y cierre de la Instalación según el horario establecido.

Situará en las diferentes zonas y retirará después de su uso los aparatos y el material que vaya a ser utilizado por los usuarios.

Manejará todos los mandos de control de la Instalación: encendido de alumbrado y ventilación, megafonía, cortinas separadoras, encendido de sauna, etc.

Deberá atender aquellas reparaciones menores de material, mobiliario y edificio que no exijan personal especializado, que sean necesarias en las instalaciones del IMDECO de Córdoba.

Rellenará los estadillos de control de las Instalaciones donde desarrollen su cometido.

Los Oficiales de 2ª adscritos a la Sección de Mnto. de Instalaciones se ocuparán asimismo del mantenimiento y conservación de vehículos asignados a la Sección, los cuales conducirán para el desarrollo de sus funciones. Repararán, conservarán y trasladarán el material necesario en las Instalaciones que gestiona el Instituto Municipal de Deportes en gestión directa y en concesiones.

Operario/a

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título.

Son aquellos/as empleados/as que ejecuten trabajos manuales para los que no se precisa práctica alguna.

Bajo la dependencia del Jefe inmediato se encargará de la limpieza, barrido, fregado, etc. de toda la Instalación: aseos, vestuarios, ducha, saunas, oficinas y botiquín, almacenes y zonas deportivas, accesos y zonas de circulación, etc. Auxiliará al personal de mantenimiento en las reparaciones menores de material, mobiliario, edificio, etc. que no exijan personal especializado.

Técnico Acuático en Salvamento y Socorrismo

Corresponde esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que capacita específicamente el referido Título. Bajo la dependencia del Jefe inmediato, realizarán las tareas propias de su categoría, tareas de prevención, vigilancia y actuación en caso de accidentes, así como la prestación de primeros auxilios.

Será el responsable del mantenimiento del local de primeros auxilios.

Rellenarán los estadillo de control de usuarios de la zona deportiva donde desarrollen su cometido.

Vigilará el comportamiento de los usuarios, procurando que se cumplan las normas de funcionamiento existentes.

Orientarán a los usuarios en el recinto de la piscina. Ayudarán en labores como la limpieza del agua de la playa de la piscina, la manipulación del robot limpiafondos, la colocación de material deportivo, y similares.

Controlador

Corresponde a esta categoría a quienes encontrándose en posesión del correspondiente Título Académico, desempeñan funciones para las que le capacita específicamente el referido Título.

Son aquellos/as empleados/as que ejecuten trabajos de control de accesos a las instalaciones en los horarios establecidos, así como tareas básicas de mantenimiento, como el control del sistema eléctrico, apagado y encendido de espacios, control de cierre de puertas y ventanas, intervención inmediata por averías eléctricas, agua, gas, etc poniéndolo en conocimiento del personal de mantenimiento. Realización de tareas de mantenimiento menor, control de aljibes y depuradora.

ANEXO II: TABLA DE PERCEPCIONES
TABLA SALARIAL. EFECTOS ECONÓMICOS 1-1-2017 A 31-12-2017

Niveles	Categoría	Sueldo base anual (12 pagas)	Paga Extra Marzo	Paga Extra Junio	Paga Extra Septiembre	Paga Extra Diciembre	TOTAL
1	Director	35.104,67 €	2.194,04 €	2.925,39 €	2.194,04 €	2.925,39 €	45.343,53 €
2	Técnico Gestión	30.334,87 €	1.895,93 €	2.527,91 €	1.895,93 €	2.527,91 €	39.182,55 €
3	Profesor / Coord Programas	23.220,50 €	1.451,29 €	1.935,04 €	1.451,29 €	1.935,04 €	29.993,16 €
3	Técnico Administrativo	23.220,50 €	1.451,29 €	1.935,04 €	1.451,29 €	1.935,04 €	29.993,16 €

3	Coord Instalaciones	23.220,50 €	1.451,29 €	1.935,04 €	1.451,29 €	1.935,04 €	29.993,16 €
4	Auxiliar Administrativo	19.884,97 €	1.242,81 €	1.657,08 €	1.242,81 €	1.657,08 €	25.684,75 €
4	Oficial 1ª	19.884,97 €	1.242,81 €	1.657,08 €	1.242,81 €	1.657,08 €	25.684,75 €
4	Socorrista	19.884,97 €	1.242,81 €	1.657,08 €	1.242,81 €	1.657,08 €	25.684,75 €
5	Oficial 2ª	17.579,70 €	1.098,73 €	1.464,97 €	1.098,73 €	1.464,97 €	22.707,10 €
5	Ordenanza	17.579,70 €	1.098,73 €	1.464,97 €	1.098,73 €	1.464,97 €	22.707,10 €
6	Operario	16.293,19 €	1.018,32 €	1.357,76 €	1.018,32 €	1.357,76 €	21.045,35 €
7	Controlador	13.034,56 €	814,66 €	1.086,21 €	814,66 €	1.086,21 €	16.836,30 €

TABLA SALARIAL. EFECTOS ECONÓMICOS 1-1-2018 A 31-12-2018
 (sujeta a variación en su caso conforme al artículo 39 para el año 2018)

NIVELES	CATEGORIA	Sueldo base anual (12 pagas)	Paga Extra Junio	Paga Extra Diciembre	Total
1	Director	35.104,67 €	5.119,43 €	5.119,43 €	45.343,53 €
2	Técnico Gestión	30.334,87 €	4.423,84 €	4.423,84 €	39.182,55 €
3	Profesor / Coord Programas	23.220,50 €	3.386,33 €	3.386,33 €	29.993,16 €
3	Técnico Administrativo	23.220,50 €	3.386,33 €	3.386,33 €	29.993,16 €
3	Coord Instalaciones	23.220,50 €	3.386,33 €	3.386,33 €	29.993,16 €
4	Auxiliar Administrativo	19.884,97 €	2.899,89 €	2.899,89 €	25.684,75 €
4	Oficial 1ª	19.884,97 €	2.899,89 €	2.899,89 €	25.684,75 €
4	Socorrista	19.884,97 €	2.899,89 €	2.899,89 €	25.684,75 €
5	Oficial 2ª	17.579,70 €	2.563,70 €	2.563,70 €	22.707,10 €
5	Ordenanza	17.579,70 €	2.563,70 €	2.563,70 €	22.707,10 €
6	Operario	16.293,19 €	2.376,08 €	2.376,08 €	21.045,35 €
7	Controlador	13.034,56 €	1.900,87 €	1.900,87 €	16.836,30 €

TABLA DE COMPLEMENTOS. EFECTOS ECONÓMICOS DESDE 01-01-2017

Niveles	Categoría	Dificultad Técnica (12 meses)	Dedicación (12 meses)	Responsabilidad (12 meses)
1	Director	1.180,54 €	1.965,33 €	1.109,29 €
2	Técnico Gestión	1.008,80 €	1.681,45 €	947,96 €
3	Profesor / Coord Programas	837,30 €	1.364,53 €	786,74 €
3	Técnico Administrativo	837,30 €	1.364,53 €	786,74 €
3	Coord Instalaciones	837,30 €	1.364,53 €	786,74 €
4	Auxiliar Administrativo	665,55 €	0,00 €	625,40 €
4	Oficial 1ª	665,55 €	0,00 €	625,40 €
4	Socorrista	665,55 €	0,00 €	625,40 €
5	Oficial 2ª	493,93 €	0,00 €	464,06 €
5	Ordenanza	493,93 €	0,00 €	464,06 €
6	Operario	322,19 €	0,00 €	302,85 €
7	Controlador	322,19 €	0,00 €	302,85 €
Nocturnidad -cuantía unidad; hora-				1,74 €
Domingos y festivos -cuantía unidad-				
Domingo trabajado				120,00%
Festivo trabajado				200,00%
Peligrosidad -cuantía mensual-				55,46 €
Jornada partida -cuantía unidad; tarde-				6,12 €
Jornada 6 días -cuantía unidad; semana-				14,28 €
Locomoción -cuantía mes-				35,70 €
				68,09 €
				130,98 €
Jornada a turnos -cuantía mensual-				49,31 €

Con la aplicación de este convenio, se produce la recuperación de la reducción salarial pactada mediante acuerdo de fecha 27/11/2013 -cláusula 7ª-, en el marco del proceso de despido colectivo negociado en el año 2013.

Dicha recuperación se produce conforme a la disposición adicional 29ª de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Ge-

nerales del Estado para el año 2017; aplicándose asimismo incremento salarial previsto en su artículo 18.2.

ANEXO III: REGLAMENTO COMISIÓN DE FORMACIÓN

1. OBJETIVOS.

El objetivo fundamental de la Comisión de Formación se establece y encamina hacia la puesta en práctica y cumplimiento del plan de formación y demás directrices que se aprueben en materia de formación del personal del IMDECO.

2. ORGANIZACIÓN.

La comisión de formación del IMDECO es un órgano permanente de composición paritaria para la elaboración, consulta y seguimiento del plan de formación.

Esta comisión estará compuesta por 4 miembros: 2 del IMDECO que serán el/la Gerente y el responsable de Formación, y 2 miembros de la parte social elegidos por el Comité de Empresa, de forma proporcional al resultado de las elecciones.

El voto será uno por cada parte. En caso de desacuerdo resolverá el/la Gerente del IMDECO o, en su caso, el Presidente del IMDECO.

3. COMPETENCIAS Y FUNCIONAMIENTO.

Corresponden a esta comisión las competencias y funcionamiento siguiente:

3.1. COMPETENCIAS

3.1.1. Elaboración y aprobación del Plan de Formación continua.

Los planes de formación que se elaboran deberán atenerse a los siguientes criterios:

Que la formación favorezca el enriquecimiento y cualificación de puestos de trabajo, el reciclaje y adaptación de funciones y tareas y la mejora del desempeño profesional de los participantes, junto con su desarrollo personal y profesional.

Que las actividades de formación tengan como objeto directo la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen a los ciudadanos. Y aquellos otros que en su momento puedan establecerse.

A estos efectos, las partes se comprometen a la elaboración y

entrega de las propuestas de los Jefes de Servicio antes del 31 de noviembre de cada año con objeto de que dichos Planes Anuales de Formación Continua puedan ser negociados y aprobados durante el mes de diciembre.

En el Plan de Formación aprobado se incluirá el orden de prioridades para el desarrollo de las correspondientes acciones formativas, cualquier propuesta de variación de dicho orden, o inclusión de nuevas acciones, deberá presentarse a la sesión ordinaria de la Comisión de Formación para su aprobación. La principal prioridad serán los cursos de Formación obligatoria que quedaran pendientes del ejercicio anterior.

3.1.2. Realizar un seguimiento de la programación de cursos aprobados. Para dar cumplimiento a este apartado se procederá del siguiente modo:

a) Una vez aprobado el presente Reglamento, se trasladará a todos los Jefes de Servicio para su conocimiento y cumplimiento, haciendo hincapié en su responsabilidad en cuanto a la difusión y publicidad, tanto de la programación como de cada curso convocado en particular.

b) Con el propósito de que todas las acciones formativas tengan la máxima difusión entre los empleados del IMDECO, se procederá a la colocación de un Tablón de Anuncios específico en todos los centros de trabajo en el que se insertará todo lo relativo a la formación (convocatoria de los cursos, plazos, requisitos, plan de formación y las acciones específicas desarrolladas para su cumplimiento, etc.).

c) Las solicitudes deberán efectuarse en los modelos comunes de instancias que se establezcan al efecto y que serán facilitados por el IMDECO.

3.1.3. Ejecutar los acuerdos firmados y supervisar su adecuada ejecución. La responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación de los Planes de Formación corresponderá a la Comisión de Formación. Para ello las partes podrán consultar cuantos expedientes de formación se encuentren en trámite siempre que no se perjudique el normal desarrollo de la actividad administrativa.

3.1.4. Resolver las discrepancias que surjan. Para dar cumplimiento a este apartado se seguirán las pautas establecidas en el Capítulo 3º del presente Reglamento.

3.1.5. Realizar la Memoria Anual, así como una valoración cualitativa del desarrollo y grado de cumplimiento de los objetivos previstos.

3.2. FUNCIONAMIENTO

a) La comisión se reunirá una vez al mes, a convocatoria de el/la Gerente, y de forma extraordinaria siempre que lo solicite alguna de las representaciones de la misma.

b) Con la convocatoria de la reunión, que deberán recibir los miembros de la comisión con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, se remitirá el orden del día de la sesión (documentado) en el que se incluirá necesariamente la relación de los cursos realizados durante el trimestre justificados (plan de formación) y las acciones formativas para el próximo trimestre.

c) Podrá incluirse cualquier asunto en el orden el día a instancia de alguno de los miembros de la comisión, previa comunicación a el/la Gerente cuarenta y ocho horas antes de la celebración de la convocatoria.

d) Para la válida constitución de la comisión a efectos de celebración de sesiones y deliberaciones, se requerirá la presencia y de la mitad al menos de los representantes de cada una de las partes.

e) No podrá ser tratado ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que se acordara la urgencia del mismo por el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada parte.

f) De cada sesión se levantará acta por el responsable de Formación, firmándose por ambas partes.

4. ASISTENCIA TÉCNICA.

La comisión podrá requerir la emisión de informes sobre el desarrollo del plan de formación continua.

Participarán igualmente en las reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que cualquiera de las partes estime conveniente, en un número no superior a dos por el Comité de Empresa y dos por el IMDECO.

Estos asesores podrán ser trabajadores del IMDECO y/o personas externas que cuenten con una especial cualificación o información al respecto de algunas de las cuestiones concretas que se vaya a tratar.

5. CONDICIONES GENERALES DE LOS CURSOS.

5.1. TIPOLOGÍA DE CURSOS.

La formación del IMDECO se divide en dos vertientes básicas:

1º. Formación de Empresa (obligatoria): Cursos de aprendizaje, perfeccionamiento, reciclaje, etc. y asistencia a Ferias, Simposios, Muestras, etc.

Predeterminada en el plan de formación continua, y definida según sus objetivos en el que de forma clara y fehaciente, describirá la formación a recibir por los diferentes recursos humanos del IMDECO, desarrollada según el propio organigrama, funciones, adscripción.

La no asistencia de cualquier trabajador a un curso obligatorio, deberá justificarse al responsable de Formación para su traslado a la Comisión de Formación, la cual resolverá sobre las medidas a adoptar con objeto de optimizar los recursos destinados a tal efecto. Se considera la asistencia a esta formación, de obligado cumplimiento por parte del trabajador, salvo causa de fuerza mayor, la cual deberá ser debidamente justificada.

Esta formación se desarrollará dentro de la jornada habitual de trabajo de cada puesto. Dentro de los recursos económicos destinados a la Formación de Empresa (obligatoria) se incluirá los costes de asistencia de trabajadores acogidos a formación optativa o voluntaria para la promoción profesional en el IMDECO, cuyas contrapartidas vendrán reguladas en el punto 2º.

2º. Formación optativa o voluntaria:

La Formación Optativa o Voluntaria será aquella que sin estar recogida dentro del diseño de la Formación de Empresa (obligatoria) surja de la inquietud del trabajador del IMDECO.

Esta formación se divide en las siguientes vertientes básicas:

- Aprendizaje de técnicas, tecnologías, etc., relacionadas con el desempeño de las funciones.

- Perfeccionamiento de técnicas, tecnología, etc.,

- Reciclaje

- Aprendizaje o perfeccionamiento de técnicas, tecnologías, etc., relacionadas con el desarrollo personal y promocional del trabajador encaminadas a su posible desarrollo posterior en el organigrama del IMDECO.

- Asistencia a ferias, simposium, etc.

La asistencia a cursos, ferias, simposium etc., de formación de esta catalogación se realizará fuera del horario laboral; aquel que coincidiese con la jornada laboral se computaría a efecto de no trabajada.

Según la índole de determinadas acciones formativas, la Comisión de Formación podrá considerar éstas de interés para el IMDECO, o quedar encuadradas dentro del Plan de Formación Continuo, pudiéndose acoger a las condiciones definidas en la Formación de Empresa (Obligatoria).

5.2. REQUISITOS DE LOS CURSOS.

5.2.A. FORMACIÓN DE EMPRESA (OBLIGATORIA)

a) Convocatoria

La convocatoria de solicitud para la realización de los cursos de formación ha de ser abierta a todo el personal fijo o temporal al servicio de IMDECO de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, y debidamente anunciada y publicada con la máxima difusión.

En las convocatorias se deberá especificar el Plan de Formación en el que se integra el curso, colectivo al que se dirija, tipo de curso, lugar de celebración, número de plazas, horas lectivas, horario y fecha de celebración, sistema de control de asistencia y de aprovechamiento, requisitos para participar, plazo de admisión de solicitudes y criterios de selección.

En todo caso las solicitudes de realización de cursos (anexo I) deben presentarse con informe del Jefe del Servicio correspondiente, el cual no será vinculante para la decisión de la Comisión de Formación.

Los aspirantes seleccionados, serán notificados de su admisión. Caso de no poder asistir deberá comunicarlo en el plazo máximo de 48 horas al órgano convocante para incluir a otro aspirante. La notificación de la denegación de un curso será motivada.

Aquellas personas que no hubieran comunicado su inasistencia, y/o no asistan al menos al 80% de las horas lectivas sin justificación quedarán excluidas de la realización de los cursos que se celebren dentro del Plan de Formación en curso y del siguiente, previa propuesta y consideración de la Comisión de Formación.

b) Criterios de Selección

A excepción de las acciones formativas que se declaren como obligatorias o se tengan que realizar por imperativo legal, los criterios de selección son los siguientes:

1. Cumplimiento de los requisitos establecidos en la convocatoria de los cursos.

2. Vínculo jurídico con el IMDECO. Se establece el siguiente orden de preferencia.

1º) El personal laboral fijo de la plantilla de este IMDECO.

2º) Personal laboral temporal con más de seis meses de antigüedad.

3º) El resto del personal temporal.

Todo lo anterior sin perjuicio de lo que pueda establecer, en cada caso concreto la Comisión de Formación de forma motivada.

3. Preferencia manifestada por el solicitante.

4. En el caso de igualdad en las condiciones anteriores se admitirá en primer lugar a los trabajadores que menos horas de formación hayan realizado en los dos años anteriores.

Con carácter general:

- No se podrá repetir ningún curso, salvo que éste fuese ampliatorio al curso realizado o la materia impartida fuese distinta, o se tratara de la misma edición con distinta normativa.

- Se excluirá a las personas que hayan incurrido en inasistencia y/o ausencia según lo establecido en el punto 6.1. d) del presente reglamento.

A criterio de la Comisión de Formación se podrá establecer en aquellos cursos o ediciones de que consten estos una reserva porcentual de plazas para la promoción de personal que no esté directamente relacionado con el puesto de trabajo al que se destine el curso, siempre que se cumplan unas mínimas condiciones de homogeneidad entre el alumnado.

c) Evaluación y Documentación

Los asistentes a los cursos están obligados a presentar tras la finalización de la acción formativa, una evaluación del curso, según modelo Anexo II, y entregar la documentación bibliográfica recibida, cualquiera que sea su soporte; creándose al efecto un

Archivo en el Servicio que tenga asignadas las competencias en materia de formación del personal.

5.2.B. FORMACIÓN OPTATIVA O VOLUNTARIA

a) Solicitudes:

Las solicitudes de realización de cursos (anexo I) deben presentarse con informe del Jefe del Servicio correspondiente, el cual no será vinculante para la decisión de la Comisión de Formación; incluyendo detalle de los gastos que conlleve.

La Jefatura Inmediata emitirá un informe-propuesta que argumente la conveniencia o no de la realización de la actividad formativa solicitada, en relación directa con el puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

b) Criterios de Selección

Las actividades formativas demandadas por los trabajadores deberán tener relación directa con el puesto de trabajo que desempeñen, de modo que tales acciones formativas permitan su reciclaje, adaptación de las funciones y mejora del desempeño del mismo, además de su desarrollo personal y profesional. No podrán solicitarse actividades cuyos contenidos sean similares a los incluidos en las actividades de formación interna, o a los ya recibidos por el trabajador, en los últimos 2 años.

La Jefatura correspondiente, en informe-propuesta, en el mismo reverso de la solicitud, en su caso, deberá:

a) Evaluar la necesidad y adecuación de los contenidos de la actividad solicitada por el trabajador con su puesto de trabajo y la relación directa con el mismo, justificando la conveniencia para el servicio de la asistencia del trabajador al mismo.

b) Se tendrá en cuenta que la ausencia del puesto con motivo de la actividad formativa no afecte a las necesidades del servicio.

c) Deberá garantizar que la asistencia de los trabajadores a las actividades formativas sea equilibrada entre los trabajadores del servicio, sin que se produzca una sobre formación de unos trabajadores respecto de otros.

La Comisión de Formación será responsable de supervisar el expediente, y autorizar la asistencia.

c) Evaluación y Documentación

Los asistentes a los cursos están obligados a presentar tras la finalización de la acción formativa, una evaluación del curso, según modelo estándar, certificado de asistencia y entregar la documentación bibliográfica recibida, cualquiera que sea su soporte; creándose al efecto un Archivo en el Servicio que tenga asignadas las competencias en materia de formación del personal.

ANEXO IV: BOLSA DE EMPLEO

En el periodo de vigencia del presente Convenio se establecerán las bases para la creación de una Bolsa de Empleo del IMDECO mediante la Mesa Permanente.

La Comisión de Contratación en el desarrollo de sus competencias acordará que aquellas personas afectadas por el Expediente de Regulación de Empleo llevado a cabo en el Organismo en diciembre de 2012 que se encuentren en una especial situación de dificultad socio-económica tengan prioridad en las contrataciones temporales que se realicen siempre que cumpla con el perfil y titulación. La comisión fijará estos criterios, entre los que se encontrarán:

- Su situación económica familiar.

- No haber firmado convenio especial con la seguridad social.

- Su experiencia en Instituto Municipal de Deportes.

- Algún otro que la Comisión de contratación determine.

Igualmente, la comisión de contratación en el desarrollo de sus competencias acordará, que aquellas personas que extinguieron su contrato con motivo del Expediente de Regulación de Empleo llevado a cabo en el Organismo en 2013, sean contratados con

preferencia, en las contrataciones temporales que se realicen en el IMDECO.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera: Puestos de Trabajo de segunda actividad

En cuanto al fomento de la segunda actividad, se procurará que la vigilancia y control de acceso de aquellos edificios e instalaciones del IMDECO que la precisen así como las labores de mantenimiento básicas de las instalaciones, sea realizada por empleados a los que se les declare en situación de segunda actividad, conforme al procedimiento que se establezca reglamentariamente.

Disposición Adicional Segunda

Los trabajadores que por acuerdo de Expediente de Regulación de Empleo fueron reclasificados a una categoría de nivel retributivo inferior a la que ostentaban, percibirán el complemento de antigüedad tomando como base de cálculo el nivel retributivo desde el que fueron reclasificados.

Disposición Adicional Tercera: Suscripción Convenio

El presente Convenio ha sido suscrito por el Presidente del Instituto Municipal de Deportes y el Comité de Empresa del citado organismo reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para suscribir el presente Convenio.

Disposición Adicional Cuarta: Regulación de la Huelga

Convocada la huelga por el Comité de Empresa o alguna de las Secciones Sindicales legitimadas para ello, constituido el Comité de Huelga, la empresa y el mismo se reunirá al día siguiente de estar convocada la huelga con objeto de determinar los servicios mínimos.

Ambas partes (el Comité de Huelga y la Empresa) estarán obligados a mantener reuniones para negociar en base a los motivos de huelga con el propósito de llegar a un acuerdo antes de que se produzca la huelga.

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 315/2018

Convenio o Acuerdo: URBASER, S.A. (Limpieza Viaria y Zonas Ajardinadas de Baena y Albendín)

Expediente: 14/01/0003/2018

Fecha: 31/01/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: María Noelia Ramírez García

Código 14103421012018.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Urbaser S.A. en el Centro de Trabajo Limpieza Viaria y Zonas Ajardinadas de Baena y Albendín (Córdoba)", 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.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1º. Partes que conciertan el Convenio Colectivo

El presente Convenio se ha suscrito por la Empresa URBASER S.A. y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Limpieza Viaria de Baena (UGT).

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación personal y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios con la Empresa URBASER S.A. en su centro de trabajo de Baena y Albendín (Córdoba), destinados al servicio de Limpieza Viaria y Zonas ajardinadas, incluidos en las tablas salariales anexas.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en la empresa comprendidos en los ámbitos anteriores del Convenio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Artículo 3º. Ámbito funcional

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la Empresa URBASER S.A. contratista de los servicios de Limpieza Viaria de las localidades citadas en el párrafo anterior.

Artículo 4º. Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el mismo día de su firma por las partes, retrotrayéndose los efectos económicos indicados en la tabla salarial anexa, al 1 de enero de 2017.

La vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021, quedando tácitamente prorrogado, por periodo de tiempo de un año, si ninguna de las dos partes lo denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La referida denuncia se formalizará mediante notificación escri-

ta a la otra parte.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuestos en el artículo 86.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Artículo 5º. Condiciones

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Artículo 6º. Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que su naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en un futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales, solo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas y compensadas estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que queden pactadas.

Artículo 7º. Comisión Mixta paritaria

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la parte social.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Artículo 8º. Adscripción del personal a la contrata de Limpieza Viaria

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevara a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el capítulo XI del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181), y posteriores que pudieran sustituirlo.

Capítulo II

Condiciones económicas

Artículo 9º. Retribuciones

- Salario Base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las funciones profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio. Si la jornada de trabajo fuese inferior a la dispuesta en este Convenio, el sueldo base se percibirá en la parte proporcional correspondiente con la jornada parcial.

- Plus Tóxico-Penoso-Peligroso: Con motivo de la realización de labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará un importe fijo mensual consistente en un 20% sobre el salario base del convenio, percibiéndose el mismo en 11 mensualidades, percibiéndose únicamente por peones y conductores.

- Plus de Nocturnidad: Aquellos trabajadores que realicen toda su jornada en horario nocturno, comprendiendo este desde las veintidós y las seis horas, percibirán por este concepto, el importe correspondiente al 25% del Salario Base de su categoría. Dicho plus no será percibido para aquellos trabajadores que expresamente sean contratados para trabajar en dicho turno.

- Plus de transporte: De naturaleza extrasalarial, es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría por once mensualidades y tiene el fin de compensar los gastos que se producen al personal para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer.

- Festivo. Los trabajadores que realicen su jornada en día festivo, no domingo, salvo aquellos que expresamente sean contratados para trabajar, entre otros días, en días festivos, se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio de día y medio por festivo trabajado.

Artículo 10º. Horas Extraordinarias y Horas Complementarias

Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con un descanso compensatorio de 1,5 horas por hora realizada, dentro de los cuatro meses siguientes a realización, procediendo a su abono si al final de dicho periodo no se compensaron con descansos.

No serán tenidas en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación con descanso compensatorio o remuneración como hora extra.

Horas Complementarias

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se regirán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, siendo éstas:

- a) El empresario podrá exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato formalizándose necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra

alguna de las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

f) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

g) Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

h) La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.».

Artículo 11º. Pagas Extraordinarias

La Empresa abonará a todo el personal comprendido en este Convenio, tres pagas extraordinarias que se abonarán el 15 de marzo, 15 de junio y el 15 de diciembre y que se ajustarán a las siguientes normas y tablas expuestas en el anexo I.

- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de marzo, Paga de Verano y de Navidad.

- Cuantía: Será la fijada en el Anexo 1 del presente Convenio para cada una de las categorías reflejadas en el mismo.

- Período de devengo: La paga de verano se devengará del 1 de enero al 31 de junio, la paga de Navidad del 1 de julio al 31 de diciembre y la paga de marzo se devengará anualmente del 01 de marzo al 28 de febrero, todo ello en base a los importes establecidos en la tabla salarial anexa.

Artículo 12º. Pago del salario

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y hasta el día 5 del mes siguiente al de su devengo, aunque el personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 90 por 100 de las cantidades devengadas.

Extraordinariamente se podrá conceder otros anticipos, si se considera motivación suficiente.

Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferen-

cia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera.

Capítulo III

Organización del trabajo

Artículo 13º. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El personal está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de sus tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 14º. Productividad

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Artículo 15º. Jornada Laboral

Se establece la jornada laboral máxima en 38 horas semanales computadas en promedio anual, prestadas de lunes a domingo, con un descanso intermedio de veinticinco minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor.

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables. Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores disfrutarán, como periodo de descanso semanal, de 2 fines de semana en un periodo de seis semanas, de forma que cada trabajador, al objeto de recuperar la jornada anteriormente indicada, prestará servicio 1 domingo cada 4 semanas, no siendo compensable en base al artículo 8, de manera que durante 6 semanas la jornada se distribuirá irregularmente según lo indicado.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

Artículo 16º. Calendario laboral y horario

Serán fijados por la Empresa y la representación de los trabajadores, adaptándose a las necesidades operativas del centro de trabajo conforme establece la legislación vigente, siendo preferentemente de mañana.

Artículo 17º. Permisos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un de-

ber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Por razón de enfermedad, se tendrá derecho a ausentarse del puesto de trabajo para la asistencia al consultorio de medicina general por el tiempo indispensable para el mismo. En caso de tener que acudir a un médico especialista que requiera desplazamiento, se tendrá derecho al día completo.

h) El día 3 de noviembre día de San Martín de Porres, queda sustituido por un día de asuntos propios, el cual podrá ser disfrutado en base a necesidades del servicio. Para el año 2020, los días de asuntos propios anuales se incrementarán en uno más (2), y en 2021 se dispondrán de tres días, incluidos San Martín de Porres.

A los efectos de las licencias previstas en el presente artículo, las parejas de hecho acreditadas mediante certificado de convivencia se asimilarán al cónyuge, así como la familia hasta segundo grado de consanguinidad/afinidad de la pareja de hecho, a excepción en los casos de matrimonio.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Con la finalidad de facilitar la relación de parentescos y los grados de los mismos, se incluye como Anexo II del presente Convenio la tabla de los grados de parentesco.

Artículo 18º. Vacaciones

El período de vacaciones anuales tendrá una duración de 30 días naturales. El disfrute de las vacaciones se realizará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, siendo preferentemente del período de Abril a Octubre, no comenzando en ningún caso su disfrute en domingos ni festivos, quedando en todo caso exceptuados del período de disfrute las semanas de

feria y semana santa.

Los trabajadores podrán solicitar el fraccionamiento de las vacaciones en períodos mínimos de 15 días.

Dadas las características de la empresa de producción continuada, el período de vacaciones retribuidas tendrán carácter rotativo, garantizando en todo momento un mínimo de personal por grupo profesional y servicio, limitándose los turnos de vacaciones a 2 operarios. En caso de conflictos de intereses entre los trabajadores serán fijadas por sorteo.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, exceptuándose del período vacacional la semana santa y la semana de feria.

El abono será el que determina el anexo I para cada categoría.

Artículo 19º. Excedencia forzosa

Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

El reingreso se solicitará por escrito dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido este plazo.

La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en caso de llegar al término del contrato durante el transcurso de la misma se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

Artículo 20º. Excedencia por cuidado de familiares

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

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

La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Artículo 21º. Excedencia voluntaria

El trabajador, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situar-

se en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite por escrito con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Capítulo IV Clasificación profesional

Artículo 22º. Clasificación profesional

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181).

Cada grupo profesional estará comprendido por funciones profesionales, de modo que dichas funciones podrán ser realizadas indistintamente sin otro límite que las aptitudes y titulaciones necesarias para su desempeño. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función o competencia profesional.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., un trabajador tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

En cualquier caso y sin perjuicio de la pertenencia al mismo grupo profesional, las retribuciones a percibir serán las establecidas en las tablas retributivas del convenio colectivo según las funciones realmente efectuadas.

Artículo 23º. Contrataciones

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Artículo 24º. Promoción y Ascensos

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de dos meses para todo el personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la

que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo V

Salud Laboral, mejoras socio-económicas y Otras disposiciones

Artículo 25º. Salud Laboral

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre (B.O.E. nº.: 269 de 10 de noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre Salud y Seguridad y, a tal efecto, se comprometen a velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. Ello comprende fundamentalmente:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no pueden ser evitados.
- c) Planificar la prevención.
- d) Asegurar la eficacia y actualidad del plan de prevención.
- e) Organizar el sistema de prevención en la Empresa.
- f) Coordinarse con otros empresarios en materia de prevención de riesgos laborales si procede.

Las obligaciones de los trabajadores en la materia, están contenidas fundamentalmente en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET.

Al personal afectado por este convenio se le hará entrega de sus correspondientes equipos de protección individual (EPIS) que deba utilizar con arreglo a lo establecido en la evaluación de riesgos laborales de su puesto de trabajo. Del mismo modo el trabajador deberá utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual, e informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo, que a su juicio pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora. Los equipos de protección individual serán repuestos siempre que sea necesario.

Artículo 26º. Incapacidad Temporal

Los trabajadores que causen baja por I.T. derivada de cualquier contingencia, se les garantizará el abono del 100 % de las retribuciones salariales mensuales ordinarias durante todo el proceso.

No obstante lo antes dispuesto, en ningún caso los comple-

mentos del subsidio de incapacidad temporal superaran los siguientes parámetros según contingencia:

a) En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

(1) Se garantiza el 100% de las retribuciones salariales mensuales ordinarias durante los 15 primeros días de baja en el trabajo;

(2) A partir del 16º día, y hasta el 20º, se complementará un máximo del 40% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias establecidas en el presente convenio;

(3) A partir del día 21º, se garantiza un complemento del pago delegado del subsidio hasta un máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias según convenio;

b) En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

(1) Se garantiza desde el primer día un complemento del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal como máximo del 25% de las retribuciones salariales mensuales mínimas ordinarias contenidas en el presente convenio.

Por percepciones reales se entiende la retribución mensual normal percibida por el trabajador con exclusión expresa de horas extraordinarias u otros conceptos no percibidos en jornada normal y no previstos en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a que hace referencia este artículo. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo en todo momento respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

Artículo 27º. Vestuario y útiles de trabajo

La empresa entregará, al iniciarse la actividad del trabajador en la empresa, las siguientes prendas de trabajo:

VERANO

2 Camisas de manga corta.

2 Pantalones.

1 par de botas o zapatos

INVIERNO

2 Camisas de manga larga

2 Pantalones de invierno

2 Jerseys

1 Par de botas de trabajo o zapatos

1 Traje de agua cada dos años

1 anorak cada tres años

Guantes de trabajo

En caso de que las prendas de trabajo se deterioraran por alguna causa no imputable al trabajador, se le entregarían otras prendas para reponer las deterioradas, previa justificación y entrega de las mismas.

Artículo 28º. Conciliación de la vida laboral y familiar

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por

la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Artículo 29º. Igualdad de oportunidades

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

Artículo 30º. Seguro colectivo

1. La empresa suscribirá con una Compañía de Seguros, una póliza de seguro de accidente para todo el personal que tenga en plantilla, la cual garantizará a los herederos legales o personas que el trabajador designe específicamente los siguientes capitales:

- Para los casos de fallecimiento, incapacidad permanente en los grados de total y absoluta, derivados de accidente de trabajo la cantidad de dieciocho mil euros (18.000 €) euros.

2. Estos capitales únicamente se percibirán cuando el trabajador estuviese en activo en la empresa en el momento de producirse el hecho causante y siempre que éste fuese declarado por el organismo oficial o jurisdicción social competente y no existiera un tercero responsable civil. No obstante, en los casos que dichas contingencias estén sometidas a un período de revisión conforme al artículo 48.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá el capital correspondiente una vez haya vencido el plazo de revisión legalmente establecido.

A estos efectos se entiende que un trabajador se encuentra en activo cuando al producirse el hecho causante, éste se encuentre dado de alta en la Seguridad Social por la empresa, bien por estar prestando servicio efectivo o por hallarse en situación de IT.

3. En el supuesto de que en este Convenio Colectivo o posteriores, se acordara modificar expresamente el capital garantizado por la póliza, el nuevo capital de indemnización acordado no tendrá efectos retroactivos y su vigor quedaría supeditado a treinta días posteriores a la fecha de la su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

4. No será aplicable este artículo a los supuestos de fallecimiento e incapacidad derivadas de cualquier relación laboral distinta a la existente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 31º. Jubilación Parcial

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 166 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificar-

las o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador.

En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Artículo 32º. Garantías y derechos sindicales

a) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

b) La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

c) La Empresa reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que se disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

d) La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los sindicatos debidamente implantados en la Empresa, en los locales de la misma.

e) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán del máximo legal de horas permitidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. No se computarán dentro del máximo legal de horas sindicales retribuidas el exceso que sobre el mismo se produzca con activo de la designación de delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos que afecten a la empresa donde presten sus servicios.

f) Los Representantes de los trabajadores comunicarán previamente y documentalmente las horas sindicales a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

g) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota mensual correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa un escrito en el que se exprese con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las mencionadas detracciones, salvo indicación en contrario, durante el periodo de un año.

h) La dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

En el supuesto de que durante el mandato electoral de los representantes legales de los trabajadores, se produzca una variación de la plantilla que determine una variación en un menor número de cargos electivos en la empresa de conformidad con los módulos previstos en los artículos 62 y 66 del Estatuto en cuanto a los órganos de representación en la empresa, y dicha variación de plantilla persista por espacio superior a tres meses, se acomodará superado dicho plazo de tres meses el número de representantes legales a lo que efectivamente determine el número de trabajadores de la plantilla de la empresa, cesando por finalización

de su mandato los sobrantes. La atribución de la representatividad en caso de producirse la referida disminución de plantilla será de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre y restantes normas concordantes, de Elección a órganos de representación de los trabajadores según la reducción de representantes que corresponda y teniendo en cuenta el escrutinio reflejado en el acta de resultados confeccionada al efecto en el último proceso electoral en origen promovido.

No obstante lo anterior, en el caso de que una disminución de la plantilla de trabajadores determine la existencia de una menor representación de cargos electos de representantes de los trabajadores, por acuerdo de ambas partes se podrá mantener el número de representantes existentes a dicha fecha, siempre que dichos representantes vean reducidos de forma proporcional sus créditos horarios de tal manera que, la suma de las horas de crédito de todos ellos no supere a la que hubiera correspondido de adecuar el número de representantes a la nueva plantilla hasta que finalice el período de mandato para el que fueron elegidos o se produzcan nuevas elecciones sin que ello pueda entenderse en ningún caso la creación de una bolsa de acumulación de horas.

En caso de adecuación de la representatividad por disminución de plantilla se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 67.1 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo expresar en la comunicación que habrá de dirigirse a la oficina pública la fecha de publicación en el Boletín Oficial que corresponda del Convenio colectivo, o bien mediante la remisión del propio Convenio o, mediante su original o copia compulsada del acuerdo suscrito entre el empresario y los representantes de los trabajadores, debiéndose guardar la debida proporcionalidad por colegios electorales y por candidaturas y candidatos electos.

Disposición Adicional Primera

Las retribuciones serán las establecidas en las tablas salariales para los años 2017-2021 que figuran en el Anexo I del presente Convenio Colectivo. Estableciéndose los siguientes incrementos por cada año natural: - 2017: Con la firma del presente Convenio, se pacta el abono de un pago único de carácter no consolidable de 120 € brutos por trabajador en activo, correspondiendo dicha cantidad a los trabajadores contratados a jornada completa y que hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año 2017, aplicándose el principio de proporcionalidad para el resto de trabajadores. Dicho abono se realizará al mes siguiente de la firma del presente convenio.

- 2018: 1,75%

- 2019: 2%

- 2020: 2%

- 2021: 0%

Disposición Adicional Segunda

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1.996 y su reglamento de desarrollo. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente los de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresa afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio. En cualquier caso, el sometimiento a arbitraje de cualquier conflicto o cuestión litigiosa

será voluntaria para las partes.

Disposición Adicional Tercera

Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición Adicional Cuarta

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

Disposición Adicional Quinta

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición Final

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 julio de 2013, núm. 181) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

ANEXO I

2017								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA DE MARZO
PEON	667,07 €	133,41 €	104,50 €	904,98 €	771,57 €	771,57 €	771,57 €	333,54 €
CONDUCTOR	715,11 €	143,02 €	104,50 €	962,63 €	819,61 €	819,61 €	819,61 €	357,56 €
ENCARGADO	929,64 €		104,50 €	1.034,14 €	1.034,14 €	1.034,14 €	1.034,14 €	517,07 €
2018								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	678,74 €	135,75 €	106,33 €	920,82 €	785,07 €	785,07 €	785,07 €	339,37 €
CONDUCTOR	727,62 €	145,52 €	106,33 €	979,48 €	833,95 €	833,95 €	833,95 €	363,81 €
ENCARGADO	945,91 €	- €	106,33 €	1.052,24 €	1.052,24 €	1.052,24 €	1.052,24 €	526,12 €
2019								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	692,32 €	138,46 €	108,46 €	939,24 €	800,77 €	800,77 €	800,77 €	346,16 €
CONDUCTOR	742,18 €	148,44 €	108,46 €	999,07 €	850,63 €	850,63 €	850,63 €	371,09 €
ENCARGADO	964,83 €	- €	108,46 €	1.073,29 €	1.073,29 €	1.073,29 €	1.073,29 €	536,64 €
2020								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	706,16 €	141,23 €	110,62 €	958,02 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €	353,08 €
CONDUCTOR	757,02 €	151,40 €	110,62 €	1.019,05 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €	378,51 €
ENCARGADO	984,13 €	- €	110,62 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	547,38 €
2021								
CATEGORIA	SALARIO BASE	P. TOXICO	P.TRANSORTE	SALARIO MES	VACACIONES	PAGA DE JULIO	PAGA DE DICIEMBR	PAGA MARZO
PEON	706,16 €	141,23 €	110,62 €	958,02 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €	816,79 €
CONDUCTOR	757,02 €	151,40 €	110,62 €	1.019,05 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €	867,64 €
ENCARGADO	984,13 €	- €	110,62 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €	1.094,75 €

ANEXO II



ADMINISTRACIÓN LOCAL**Ayuntamiento de Adamuz**

Núm. 311/2018

Información pública del expediente de Adaptación parcial de las Normas Subsidiarias de Adamuz a la Ley 7/2002, de 17 de diciembre.

El Pleno del Ayuntamiento de Adamuz, reunido en sesión ordinaria celebrada el 11 de enero de 2018, aprobó inicialmente la adaptación parcial de las Normas Subsidiarias de Adamuz a la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía. A continuación se publica el texto completo del mismo.

3. APROBACIÓN INICIAL, SI PROCEDE, DE LA ADAPTACIÓN PARCIAL A LA LOUA DE LAS NORMAS SUBSIDIARIAS DE ADAMUZ.

A continuación se procede a la votación, aprobándose por unanimidad, (2 DECIdA, 5 PSOE, 2 PP y 2 IU-LVCA), el siguiente acuerdo:

Aprobación inicial de la Adaptación Parcial a la LOUA de las Normas Subsidiarias de Adamuz.

La Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, publicada en el BOJA de 31 de diciembre de 2002 y en el BOE de 14 de enero de 2003, establece en su Disposición Transitoria 2ª la necesidad de que el planeamiento vigente en el momento de su entrada en vigor se adapte a las determinaciones de la misma, estableciendo en el segundo párrafo del apartado 2 de dicha Disposición que "Transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, no podrán aprobarse modificaciones del planeamiento general que afecten a las determinaciones propias de la ordenación estructural, a dotaciones o a equipamientos cuando dicho instrumento de planeamiento no haya sido adaptado a la presente Ley, al menos, de forma parcial".

Posteriormente, y a fin de garantizar el acceso a una vivienda digna por parte de los ciudadanos, de dictaron diversas disposiciones que trataban de garantizar el suelo suficiente destinado a viviendas protegidas, entre ellas la Ley básica estatal 8/2007, de 28 de mayo, de Suelo, y en el ámbito autonómico la Ley 13/2005, de 11 de noviembre, de Medidas para la Vivienda Protegida y el Suelo, que modificó la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, con la finalidad de garantizar una oferta de suelo suficiente con destino a la promoción de viviendas protegidas en todos los municipios andaluces, lo que hacía más urgente la necesidad de que los mismos adaptaran su planeamiento general a las disposiciones de la LOUA.

Con dicha finalidad el Gobierno Andaluz dictó el Decreto 11/2008, de 22 de enero, por el que se desarrollan procedimientos dirigidos a poner suelo urbanizado en el mercado con destino preferente a la construcción de viviendas protegidas, que, en su capítulo II "de la adaptación parcial de los Planes Generales de Ordenación Urbanística y Normas Subsidiarias de Planeamiento Municipal", comprensivo de los artículos 2 a 8, establecía el procedimiento a seguir para realizar la adaptación parcial del planeamiento general a la LOUA.

Teniendo en cuenta que con fecha 27.01.1995 fueron aprobadas definitivamente las Normas Subsidiarias de Planeamiento de Adamuz, por acuerdo de la CPOTyU con suspensiones, si bien, desde la fecha de aprobación del Planeamiento General, se han realizado distintas modificaciones puntuales y subsanaciones que han afectado y ajustado las determinaciones del Planeamiento

General, resulta necesario que nuestro Municipio efectúe la adecuación de su planeamiento general para adecuarlo a la LOUA.

Para llevarlo a cabo, se ha solicitado colaboración a la Excm. Diputación Provincial, por medio de la cual se ha encargado la redacción del documento técnico de Adaptación Parcial a la LOUA del Planeamiento Vigente de Adamuz, que ha sido elaborado por el Equipo Redactor Antonio Peña Amaro, Arquitecto y Miriam Mengual Campanero, Lda. En Ciencias Ambientales.

Dicho documento fue presentado en este Ayuntamiento el 8 de junio de 2017, el cual ha sido objeto de los siguientes informes:

1º. Informe Técnico-Jurídico elaborado por la Técnica Superior de Arquitectura, Unidad Alto Guadalquivir, Dª María Dolores González Montero, la Técnica especialista en Derecho Urbanístico Dª Fátima Gómez Luengo Carreras y el Jefe de la Unidad Territorial Alto Guadalquivir D. Bartolomé Yépez Ruiz, dependientes del Servicio de Arquitectura y Urbanismo Alto Guadalquivir, en el que se concluye que:

"La adaptación Parcial a la LOUA de las Normas Subsidiarias de Adamuz se ajusta en su contenido documental, determinaciones y alcance a las exigencias de la legislación urbanística, por lo que se informa favorablemente a los efectos de su trámite de información pública (artículo 7.2 Decreto 11/2008)".

2º. Informe de Secretaría, de carácter preceptivo, dado que el presente acuerdo requiere el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la Corporación, emitido el 8 de enero de 2018, en el que el Secretario-Interventor muestra su conformidad con el informe Técnico-Jurídico antes reseñado.

De todo lo anterior resulta que el expediente reúne todos los requisitos necesarios para su aprobación inicial.

En base a lo anterior, esta Alcaldía-Presidencia eleva para dictamen de la Comisión Informativa la adopción de los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar inicialmente el Documento de La adaptación Parcial a la LOUA de las Normas Subsidiarias de Adamuz (Córdoba) a la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, redactado por Antonio Peña Amaro, Arquitecto y Miriam Mengual Campanero, Lda. En Ciencias Ambientales.

Segundo. Abrir un plazo de información pública por periodo de un mes, publicándose en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en uno de los diarios de mayor difusión provincial y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

Tercero. Solicitar informe, dictámenes y otros pronunciamientos de los siguientes órganos y entidades administrativas gestores de intereses públicos afectados, a fin de comprobar si la translación al documento del Planeamiento General vigente se ha realizado de forma correcta:

a) A la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, con Objeto de la inclusión de los Espacio Protegidos en la Red Natura 2000, que han sido declarados ZEC, las Vías Pecuarias y los Montes Públicos.

b) A la Consejería de Cultura, con objeto de la inclusión de Bienes inscritos en el CGPHA, enumerados en el informe Técnico-Jurídico (apartado 3.5).

Cuarto. Solicitar, durante el trámite de información pública previsto en el punto segundo del presente acuerdo, valoración sobre el contenido de la adaptación parcial a la Comisión territorial de Ordenación del Territorio y Urbanismo. Esta valoración deberá emitirse en el plazo de un mes, transcurrido el cual sin comunicación expresa al Ayuntamiento, éste podrá continuar la tramitación.

Quinto. Dar traslado del presente acuerdo al Departamento de Urbanismo Municipal y a la Excm. Diputación Provincial de Córdoba.

doba.

En Adamuz a 29 de enero de 2018. Firmado electrónicamente:
La Alcaldesa-Presidenta, Manuela Bollero Calvillo.

Ayuntamiento de Alcaracejos

Núm. 323/2018

Aprobado inicialmente el Reglamento para la Gestión del Funcionamiento del Servicio de Asistencia Domiciliaria del Excmo. Ayto. de Alcaracejos, por Acuerdo del Pleno de fecha 26/01/2018, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://alcaracejos.sedelectronica.es>].

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Alcaracejos a 1 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente:
El Alcalde, Luciano Cabrera Gil.

Núm. 324/2018

Mediante Acuerdo del Pleno de fecha 26 de enero de 2018, se ha adoptado acuerdo para la realización de encomienda al Patronato Municipal de Vivienda y Servicios ALCAVISSE, el cuál es de capital íntegramente municipal para llevar a cabo la prestación del Servicio Público de Ayuda a Domicilio en el Municipio, con los siguientes requisitos:

La naturaleza de la encomienda de gestión será administrativa, por importe de Ciento cuarenta y cinco mil cuatrocientas veintitrés con veinte céntimos euros (145.423,20 €), que representan el 100 por 100 del presupuesto del servicio, correspondientes a las 11.412 horas de servicio que se tienen previstas inicialmente en el ejercicio 2018. Esta cantidad será regularizada con las bajas y las nuevas incorporaciones que se realicen durante el periodo correspondiente.

La encomienda de gestión no supone cesión de titularidad de la competencia ni de los elementos sustantivos en su ejercicio, siendo responsabilidad del Ayuntamiento, dictar cuantos actos o resoluciones de carácter jurídico den soporte o en los que se integre la concreta actividad material objeto de encomienda.

El plazo de vigencia de la encomienda de gestión será hasta un año prorrogable, con efectos desde el 1 de enero de 2018, pudiéndose prorrogar por años sucesivos. En cuanto a la prórroga, ésta deberá realizarse antes de que finalice la encomienda de gestión, para lo que deberá remitirse el expediente administrativo y contable con la suficiente antelación, teniendo en cuenta que ha de publicarse. En todo caso quedará condicionada a la existencia de disponibilidades presupuestarias en el ejercicio para el que se tramita la prórroga. Será el Pleno quién autorice las prórrogas. Durante el plazo de vigencia de la encomienda de gestión podrá modificarse por causas de interés público y siempre que se justifi-

que que con la modificación la encomienda pueden realizarse de forma más eficaz y eficiente.

La titularidad de la competencia seguirá siendo del Ayuntamiento, el cual dictará las resoluciones necesarias para la correcta realización del servicio encomendado a llevar a cabo las siguientes actuaciones: Servicio Provincial de Ayuda a Domicilio en Alcaracejos (Gestión del Servicio Prov. de Ayuda a Domicilio derivado del sistema para la autonomía personal y atención a las dependencias (SPAD-D), (Gestión del Servicio Prov. de Ayuda a Domicilio derivado como prestación básica de los servicios sociales comunitarios (SPAD-PB).

Así se publica a los efectos de lo dispuesto en el artículo 11.3.a) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Alcaracejos a 1 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente:
El Alcalde, Luciano Cabrera Gil.

Ayuntamiento de Añora

Núm. 338/2018

Actuación de Interés Público en terrenos con el Régimen del Suelo no Urbanizable.

Por medio del presente se hace público que la Junta de Gobierno Local, reunida en sesión ordinaria celebrada el 23 de enero de 2018, adoptó el siguiente acuerdo:

Admitir a trámite el Proyecto de Actuación e incoar expediente núm. GEX 74/2018 para la legalización en la parcela 101 del polígono 6, paraje Los Jarales, con referencia catastral 14006A006001010000XA del actualizado Catastro de Rústica de este término municipal, de edificaciones ya existentes en una explotación ganadera de leche, promovido Aurelio Torralbo Moreno con N.I.F. 75.693.174-J, al amparo de lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, al darse cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 42 de la citada Ley, dando cumplimiento a las condiciones de implantación edificación y entendiéndose idónea su ubicación.

Al mismo tiempo se ordena impulsar el expediente y someterlo al trámite de información pública previsto en el artículo 43.1.c) de la citada Ley, al objeto de su examen y presentación de reclamaciones, durante el plazo de veinte días. Concluido dicho trámite se dará traslado del expediente a la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio al objeto de la emisión del informe pertinente.

Se abre un periodo de información pública, con llamamiento a los propietarios de terrenos incluidos en el ámbito del proyecto, a fin de poder examinar el expediente y presentar cuantas alegaciones se estimen pertinentes, el plazo de 20 días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento, 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.

Añora a 2 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Bartolomé Madrid Olmo.

Núm. 355/2018

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en relación con el 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo

2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 4 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por Anuncio publicado en el BOP del día 29 de diciembre de 2017:

1º. Créditos extraordinarios y suplementos de créditos (euros):

Capítulos Gastos	Créditos extraordinarios	Suplementos de crédito	Incremento total del Capítulo
2		84.000,00	84.000,00
6	125.800,00		125.800,00
TOTAL	125.800,00	84.000,00	209.800,00

2.º Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

Bajas de créditos (euros):

Capítulo Gastos	Baja de créditos
1	13.000,00
6	179.800,00
TOTAL	192.800,00

Mayores Ingresos (euros):

Capítulo Ingresos	Mayores Ingresos
4	17.000,00
TOTAL	17.000,00

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Añora a 5 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Núm. 356/2018

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en relación con el 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 5 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017 del Ayuntamiento de Añora, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por Anuncio publicado en el BOP del día 29 de diciembre de 2017:

1º. Créditos extraordinarios:

Capítulo	Estados de Gastos Denominación	Importe créditos Euros
6	Inversiones reales	228.000,00
Total créditos extraordinarios		228.000,00

2.º Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

Remanente de tesorería para gastos generales:

Capítulo	Estados de Ingresos Denominación	Baja de créditos Euros
8	Activos financieros	228.000,00

Total incremento 228.000,00

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Añora a 5 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Núm. 357/2018

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en relación con el 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 1 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de Añora, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por Anuncio publicado en el BOP del día 29 de diciembre de 2017:

1º. Suplementos de créditos:

Capítulo	Estados de Gastos Denominación	Suplementos créditos Euros
1	Gastos de personal	13.000,00
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	9.000,00
6	Inversiones reales	1.000,00
Total suplementos de créditos		23.000,00

2.º Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

A) Mayores ingresos:

Capítulo	Estados de Ingresos Denominación	Baja de créditos Euros
3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	7.500,00
Total incremento		7.500,00

B) Bajas de créditos:

Capítulo	Estado de Gastos Denominación	Baja de créditos Euros
2	Gastos corrientes en bienes y servicios	4.500,00
4	Transferencias corrientes	11.000,00
Total bajas de créditos		15.500,00

Total financiación de créditos, asciende a 23.000,00 €.

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el "Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público para general conocimiento en Añora a 5 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: El Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Núm. 359/2018

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2, en rela-

ción con el 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público el expediente número 2 sobre modificaciones de crédito en el Presupuesto del ejercicio de 2017 del Organismo Autónomo Residencia Municipal de Mayores Fernando Santos de Añora, resumido por capítulos, una vez aprobado definitivamente tras no haberse presentado reclamaciones en el periodo de exposición pública del mismo abierto por Anuncio publicado en el BOP del día 29 de diciembre de 2017:

1º. Créditos extraordinarios:

Capítulo	Estados de Gastos Denominación	Importe créditos Euros
6	Inversiones reales	28.000,00
Total créditos extraordinarios		28.000,00

2.º Financiación de las expresadas modificaciones de crédito de la forma siguiente:

A) Remanente de tesorería para gastos generales:

Capítulo	Estados de Ingresos Denominación	Importe Euros
8	Activos financieros	28.000,00
Total incremento		28.000,00

Contra dicha aprobación definitiva se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el “Boletín Oficial de la Provincia”.

Lo que se hace público para general conocimiento en Añora a 5 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, Bartolomé Madrid Olmo.

Ayuntamiento de Castro del Río

Núm. 298/2018

Por Junta de Gobierno Local de fecha 22 de enero de 2018 se adoptó, entre otros, el acuerdo de Aprobar Definitivamente la re-parcelación voluntaria de la UE-16A 1, presentada por los propietarios Hnos. Millán Centella, y conforme a la Documentación Técnica redactada por el Arquitecto D. Pedro Moreno Bravo, lo que se publica a los efectos oportunos.

Castro del Río (Córdoba), 26 de enero del 2018. El Alcalde, Fdo. José Luis Caravaca Crespo.

Ayuntamiento de Córdoba

Núm. 351/2018

Con fecha 8 de noviembre de 2017, la Excm. Sra. Alcaldesa dictó, entre otros, el Decreto nº 9191 del tenor literal siguiente: "Por Decreto n.º 8506, de fecha 11 de octubre de 2017, dictado por esta Alcaldía, se delegaron las atribuciones correspondientes a Servicios Sociales y a Cooperación y Solidaridad en favor del Concejal D. Juan Hidalgo Hernández.

Como complemento de las delegaciones de atribuciones efectuadas en el citado Decreto, y en el ejercicio de las facultades que me confiere el artículo 124 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, he resuelto:

Primero. Establecer, a favor del Concejal D. Juan Hidalgo Her-

nández, la asignación de la coordinación política del Área de Social, que se ejercerá conforme a lo establecido en el punto 4 del Decreto n.º 8403, de 3 de octubre de 2016, modificado por Decreto n.º 438/17 de 23 de enero, en cuanto a la delegación de la facultad sancionadora en el marco de las delegaciones y servicios correspondientes.

Segundo. Notifíquese al interesado, recabando su aceptación, que se entenderá tácitamente otorgada si en el plazo de tres días no hicieran manifestación contraria. Publíquese en el BOP y remítase al Pleno Corporativo y a la Junta de Gobierno Local, en la primera sesión que celebre para toma de conocimiento, sin perjuicio de su efectividad desde el primer día hábil al de la fecha de adopción del presente. Procédase a su publicación en el portal de transparencia de este Excmo. Ayuntamiento. Córdoba, a 8 de noviembre de 2017. La Alcaldesa, M. Isabel Ambrosio Palos".

Córdoba, 10 de enero de 2018. La Alcaldesa, M. Isabel Ambrosio Palos.

Núm. 352/2018

Con fecha 26 de enero de 2018, la Excm. Sra. Alcaldesa dictó, entre otros, el Decreto nº 404 del tenor literal siguiente:

"De conformidad con lo previsto en los artículos 125 y 126 de la Ley 7/1985, reguladora de Bases de Régimen Local, así como las restantes normas complementarias y concordantes, y atendiendo a la propuesta formulada por el Titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local, vengo en disponer:

Primero: Cesar a Dª. Rocío Corro Castillejo como Secretaria de la "Comisión Técnica Municipal Estilos de Vida Saludables".

Segundo: Autorizar la Delegación de la Secretaría de la "Comisión Técnica Municipal Estilos de Vida Saludables" en D. José Antonio Zurera Herruzo, funcionario municipal, quien asumirá la responsabilidad del curso de las convocatorias, y de la redacción, transcripción y custodia de actas, observando todas las formalidades legales y las instrucciones de la Secretaria General.

Dése cuenta de este mi Decreto a la Junta de Gobierno Local.

Publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento de Córdoba. Córdoba, a 26 de enero de 2018. La Alcaldesa, M. Isabel Ambrosio Palos".

Córdoba, 30 de enero de 2018. La Alcaldesa, M. Isabel Ambrosio Palos.

Ayuntamiento de Montoro

Núm. 322/2018

Doña Ana María Romero Obrero, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Montoro (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 30 de enero de 2018 aprobó el expediente de modificación de Ordenanza fiscal reguladora de la tasa por derechos de examen.

El expediente se encuentra expuesto al público durante el plazo de treinta días hábiles en la Secretaría del Ayuntamiento, durante cuyo período los interesados podrán examinarlo y presentar contra el mismo las reclamaciones que estimen pertinentes.

En caso de que no se presenten reclamaciones contra el expediente en el plazo anteriormente indicado, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo, hasta entonces provisional, en base al artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Montoro a 1 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, Ana María Romero Obrero.

Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 372/2018

Corrección de error material

Advertido error material en el anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 24, de fecha 2 de febrero de 2018, relativo a la aprobación definitiva del presupuesto General y la plantilla, por medio del presente se rectifica el mismo, en los siguientes términos:

Donde dice:

- "Concejal Delegado de Igualdad, Juventud y Festejos: 16.968 euros".

Debe decir:

"Concejal Delegado de Igualdad, Juventud y Festejos: 8.484 euros".

En Villafranca de Córdoba a 5 de febrero de 2018. El Alcalde, Fdo. Francisco Palomares Sánchez.

Mancomunidad de Municipios Guadajoz-Campiña Este Córdoba

Núm. 222/2018

Rendidas las Cuentas Generales del Presupuesto correspondiente a los ejercicios de 2014, 2015 y 2016, se exponen al público, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas, emitido en sesión celebrada el día 16 de enero de 2018, por el plazo de quince días, durante los cuales y ocho más, los interesados puedan presentar reclamaciones, reparos y observaciones que, en su caso, serán examinados por dicha Comisión que practicará cuantas comprobaciones estime necesarias y emitirá nuevo informe antes de someterla a la Junta General, todo ello en base a lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobada por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en el artículo 27 de los Estatutos de la Mancomunidad del Guadajoz y Campiña Este.

Baena, 17 de enero de 2018. El Presidente, Fdo. Jesús Rojano Aguilera.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 4 Córdoba

Núm. 217/2018

Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 51/2017. Negociado: MC

De: D. Francisco Casas Rísquez

Contra: FOGASA y Dobate Alimentación S.L.

DOÑA DOLORES DE LA RUBIA RODRÍGUEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SO-

CIAL NÚMERO 4 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 51/2017, a instancia de la parte actora D. Francisco Casas Rísquez contra FOGASA y Dobate Alimentación S.L., sobre Procedimiento Ordinario, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

Fallo:

Que estimando íntegramente la demanda formulada por D. Francisco Casas Rísquez contra Dobate Alimentación, S.L., debo condenar y condeno a esta última a que pague al primero la suma total de 5.984,00 (CINCO MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO EUROS), en concepto de salarios impagados e intereses por mora.

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

En Córdoba, a 17 de enero de 2018. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, María Dolores de la Rubia Rodríguez.

OTRAS ENTIDADES

Agencia Provincial de la Energía Córdoba

Núm. 354/2018

Por la Presidencia de la Agencia Provincial de la Energía de Córdoba ha dictado, con fecha 1 de febrero, la siguiente resolución:

"El Consejo Rector de la Agencia Provincial de la Energía de Córdoba, en sesión ordinaria de fecha 22 de marzo de 2016, aprobó el Plan de Inversión 2016-2019 para el ahorro, la eficiencia energética y el fomento de la movilidad urbana sostenible. Los criterios de este Plan se encuentran publicados en la web de la Agencia Provincial de la Energía de Córdoba.

De conformidad con lo dispuesto en este Plan, las entidades locales incluidas en cada anualidad deberán enviar su solicitud de adhesión en el plazo de 20 días naturales a contar desde el siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Para ello deberán remitir la documentación incluida en el apartado 6.1.

De acuerdo con lo anterior, resuelvo:

Primero. Abrir el plazo de presentación de solicitudes de adhesión correspondientes al Plan de Inversión 2016-2019 para el ahorro, la eficiencia energética y el fomento de la movilidad urbana sostenible, para los municipios incluidos en la anualidad 2018.

Segundo. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia".

Lo que se hace público a efectos de que las entidades locales de la provincia de Córdoba incluidas en la anualidad 2018 puedan formular sus solicitudes de adhesión, durante un plazo de veinte días naturales, contados a partir del día siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Para ello deberán remitir la documentación incluida en el apartado 6.1 de los criterios del Plan.

Córdoba a 2 de febrero de 2018. Firmado electrónicamente: La Directora, Sara Ruiz Márquez.

Empresa Municipal Saneamientos de Córdoba, SA (SADECO)

Núm. 216/2018

Anuncio del Centro de Control Animal de Córdoba (E. M. Saneamientos de Córdoba) sobre notificación de équidos recogidos en vía pública que se encuentran bajo custodia del mismo para requerimiento de rescate por parte de sus propietarios.

No habiéndose podido practicar la notificación del requerimiento de recogida por parte de los propietarios de los équidos que abajo se indican por falta de datos o datos erróneos, se hace pú-

blico el presente anuncio para la resolución de los expedientes correspondientes a dichos animales. Transcurridos los quince días, si el propietario no retira el animal o bien no abona los gastos que fueran exigibles, de acuerdo la Ley 11/2003, de 24 de noviembre, de protección de animales y el artículo 27.2, 7 del Reglamento para la administración y régimen de las reses mostrencas de 24 de abril de 1905, O. M. C. A. artículos 20 y 28, el animal se entenderá abandonado pasando la propiedad de los mismos a E. M. Saneamientos de Córdoba.

Se indica: Fecha de entrada, número de registro en el Centro, Sexo, Capa, Raza, Identificado o no y propietario.

Registro	Entrada	Sexo	Nombre	Raza	Chip	Dueño	Contactado
71096	06/10/2017	Hembra	Caprichosa	Española	724019010017823	Victoriano Morales Borrego	Sí, pero no quiere abonar Tasa
70932	13/09/2017	Hembra	Golosina	Española	724019010017542	Rafael Ruiz Expósito	No
70925	12/09/2017	Macho	Duende	Española	981098100765031	Francisco Javier Hernández Ramos	No
70924	12/09/2017	Hembra	Romera	Mula	953000000901725	Diego Pozuelo Torralbo	No
70923	12/09/2017	Hembra		Española	941000001151186	Bernabé Romero Crespo	No
70922	12/09/2017	Hembra		Mula	941000001781547	Manuel Caro Macías	No
70426	14/07/2017	Macho (castrado)	Adolfo	Española	941000002102129	Luis Jiménez Castro	No
64891	01/03/2015	Macho	Pinocho	Burro	941000003178399	Rafael Ruiz Cortés	No
64818	21/07/2015	Hembra	Mari Loli	Española	941000002497656	Antonio Martínez Villena	No
70927	13/09/2017	Macho		Española	No	Desconocido	No
70926	13/09/2017	Hembra		Española	No	Desconocido	No
70921	12/09/2017	Hembra		Española	No	Desconocido	No
70919	12/09/2017	Hembra		Española	No	Desconocido	No
70795	31/08/2017	Hembra		Española	No	Desconocido	No
70244	25/05/2017	Macho		Española	No	Desconocido	No
69715	02/05/2017	Hembra		Española	No	Desconocido	No

En Córdoba a 23 de enero de 2018. El Gerente, Francisco Ja-

vier Quijada Muñoz.