

BOP

Córdoba

Año CLXXXIV

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCÍA

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

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

p. 1610

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo del Metal de Córdoba y Provincia"

p. 1623

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de Promotoras de Detallistas de Alimentación SA", con vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2023

p. 1624

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Resolución de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba por la que se aprueban Bases de la Convocatoria para la provisión de puestos, mediante el sistema de libre designación, de la Relación de Puestos de Trabajo 2019

p. 1630

Ayuntamiento de Adamuz

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Adamuz por el que se hace público la Relación de Puestos de Trabajo, aprobada inicialmente por el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria, de 7 de marzo de 2019

p. 1633

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Resolución del Ilustre Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera por la que se delega en doña Lidia María Carmona Pavón, Primera Teniente de Alcalde, la atribución exclusiva de la Presidencia de la sesión de la Junta de Gobierno Local

p. 1636

Ayuntamiento de Baena

Subsanación error del Excmo. Ayuntamiento de Baena en las Bases de las pruebas selectivas para el acceso a Plazas de personal laboral, reservadas a promoción interna, e incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2019

p. 1636

Ayuntamiento de Luque

Rectificación de error del Excmo. Ayuntamiento de Luque en las Bases Reguladoras de la Convocatoria, para la provisión en propiedad, de una Plaza de Ingeniero Industrial, personal laboral, por promoción interna, mediante concurso-oposición

p. 1636

Ayuntamiento de Montemayor

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Montemayor por el que se somete a información pública el expediente de suplementos de créditos 5/2019

p. 1636

VIII. OTRAS ENTIDADES

Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S A

Anuncio de Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S A (CECOSAM) por el que se somete a información pública el Reglamento de los Cementerios Municipales de Córdoba

p. 1637

Comunidad de Regantes del Río Marbella. Baena (Córdoba)

Convocatoria Asamblea General Ordinaria a celebrar el día 26 de abril de 2019 por la Comunidad de Regantes del Río Marbella

p. 1647

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

Núm. 925/2019

Convenio o Acuerdo: Diario Córdoba SA

Expediente: 14/01/0011/2019

Fecha: 25/03/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco Terrón Ibáñez

Código 14000902011985

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DIARIO CÓRDOBA SA, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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 de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Ángel Herrador Leiva.

CONVENIO COLECTIVO DIARIO DE CÓRDOBA SA

2017-2019

DISPOSICIONES PRELIMINARES**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES**

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa y por la Dirección de Diario de Córdoba SA, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

PRINCIPIO NO DISCRIMINACIÓN

Todas las menciones contenidas en este Convenio respecto a los trabajadores, empleados, colaboradores, profesionales, etc., deberán ser interpretadas como referidas a cualquier persona que preste servicios en esta empresa, con independencia de su género.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente Convenio colectivo regulará las condiciones laborales entre Diario de Córdoba SA, y sus trabajadores en su actual

centro de trabajo, sede del Diario Córdoba.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio afecta a la totalidad de las actividades desarrolladas por Diario de Córdoba SA, es decir a la edición de Diario de Córdoba y demás ediciones periódicas o no periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio colectivo afectará a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fueran sus cometidos, quedando expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario de Córdoba SA, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario de Córdoba SA.
- h) Los becarios que realizan prácticas en Diario de Córdoba SA.

Artículo 4. Ámbito temporal

La vigencia de este Convenio será de 3 años a partir del 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2019, con independencia de la fecha en la que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

El presente Convenio será prorrogado por años naturales salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión.

El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse con una antelación mínima de 1 mes a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en sus propios términos de año en año.

Acordada la revisión o presentada la denuncia, las partes firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo reunirse, e intercambiar los artículos para su revisión.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo máximo de los tres meses siguientes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión.

En el supuesto de mediar denuncia, si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente.

No obstante, en el caso de que las negociaciones se prolonguen durante un plazo superior a un año a partir del momento en el que se formule la denuncia del convenio, las partes podrán prorrogar las negociaciones siempre que ambas posturas estén cerca del acuerdo antes de someterse a arbitraje, a fin de solventar de manera efectiva las discrepancias existentes en el transcurso del procedimiento.

Artículo 6. Revisión

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio, podrán ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación

de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 7. Absorción

Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente en el ejercicio de sus facultades modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

Artículo 9. Garantía personal

Al ser condiciones mínimas las que se establecen en el presente Convenio, se respetarán aquéllas que examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para cada uno de los trabajadores de Diario de Córdoba SA, respetándose las condiciones que excedan de lo colectivamente pactado.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Principio general

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio colectivo y la legislación actual.

La organización del trabajo tiene como fin alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad: el personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa, la dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento.

El comité tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Normas de trabajo

Las normas de trabajo serán competencia propia de la dirección, con sometimiento a los cometidos asignados al puesto de trabajo o especialidad de cada trabajador, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Los trabajadores asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones, de los partes de trabajo o mantenimiento que tengan asignados o asigne la dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Artículo 12. Funciones de la dirección de la Empresa

Se reconocen como facultades de la Dirección de la Empresa las siguientes:

1. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resultaren del cambio de método operativo, procesos de producción, materiales, máquinas o características técnicas de la misma.
2. Asignar a un solo operario o empleado, dentro de los genera-

les cometidos de su departamento, taller o sección que aparecen descritos en la clasificación de grupos profesionales y definiciones de puesto de trabajo que figuran en el presente Convenio colectivo, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.

3. La amortización de plazas, cuando queden vacantes por baja voluntaria, jubilación o fallecimiento de sus titulares, si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización de equipos o nuevos métodos o procesos.

4. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa dentro del centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario el personal afectado tendrá derecho al correspondiente periodo de adaptación y formación.

Artículo 13. Obligaciones de la Dirección de la Empresa

1. Participación del personal:

1.1. La dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a los jefes, personal interesado y representantes legales del personal sobre aquellos anteproyectos que suponga el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten cualquier sección.

1.2. Cuando la magnitud e importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la dirección de la Empresa y representantes legales del personal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

2. Mantenimiento de grado profesional y retribución:

2.1. El personal excedente que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización, fuese acoplado a otro puesto de trabajo de inferior nivel, conservará el grupo profesional y el sueldo que viniese disfrutando.

2.2. Se procurará por todos los medios no cambiar de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en el punto precedente. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio por imperativo de nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas especialmente las razones aducidas por el interesado, oído el representante del sector o sección y examinado el caso con el comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

Artículo 14. Plantilla

Se entiende por plantilla el número de trabajadores incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la Empresa, cualquiera que sea el régimen de contratación laboral que tuvieran, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación vigente.

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Diario de Córdoba SA, corresponden a la dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el comité de Empresa.

Artículo 15. Clasificación profesional

La clasificación del personal con arreglo a sus grupos profesionales se atenderá a la consignada en el anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Diario de Córdoba SA, de tenerlas previstas todas ellas, si la necesidad y volumen de la industria no lo requiera.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 16. Jornada laboral

La jornada laboral para todo el personal, afectado por el presente Convenio Colectivo, será de 36 horas semanales, con excepción de los casos especiales pactados con la Empresa, que tendrán una retribución diferenciada.

El horario de Administración será de 7,45 a 15 horas de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes para el personal con antigüedad anterior al 3-1-98. Y de 9 a 14 y de 16,45 a 19 para todos los trabajadores que se incorporen a partir del 1 de enero de 1999, excepto los meses de julio y agosto que será de 7,45 a 15 horas, de lunes a jueves y de 8 a 15 los viernes.

Artículo 17. Descansos

Cada trabajador tendrá derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido.

Por necesidades del trabajo, los días festivos serán compensados con un día y medio de libranza por cada uno de ellos trabajado (con exclusión de domingos). Cuando por circunstancias ajenas al trabajador esto no fuera posible se compensará con el 150% del salario/día.

El cómputo global de compensaciones por días festivos trabajados al cabo del año deberá ponerse de manifiesto a los trabajadores en el mes de Febrero de cada año, a fin de poder realizar la pertinente opción por parte de los trabajadores. Los responsables de la Empresa planificarán el trabajo en las distintas secciones de tal forma que los descansos se hagan de forma rotativa, para que todos los trabajadores tengan opción a librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo en este sentido.

A tal fin el calendario será establecido entre la representación de la Empresa y la de los trabajadores, o bien será confeccionada por los responsables de cada sección, pero deberá contar con el visto bueno del comité de Empresa. Dicha planificación será realizada en el primer trimestre del año.

Serán considerados días de descanso los días: Jueves Santo, 24 de diciembre y 31 de diciembre, dado que no se publica el periódico el Viernes Santo, Navidad y Año Nuevo.

Artículo 18. Vacaciones

El trabajador tendrá derecho a 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que podrán disfrutarse de manera ininterrumpida o fraccionadas en periodos de semanas completas. En caso de fraccionarse (28 días) quedarán 3 días que serán disfrutadas a elección del empleado.

Las vacaciones se concederán proporcionalmente al tiempo de servicio prestado en ese año, y se disfrutarán en los meses de julio a septiembre. Por la consideración de días naturales, el periodo de vacaciones no podrá comenzar en día de descanso del trabajador.

Artículo 19. Permiso retribuido

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Matrimonio: Veinte días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, los cuales se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha de celebración.

b) Nacimiento de hijo: Tres días efectivos en caso de nacimiento de hijo. Si hubiera que desplazarse, se ampliaría este plazo a dos días más.

c) Enfermedad grave o ingreso hospitalario de familiar: Dos días en caso de enfermedad grave de familiar hasta segundo gra-

do de consanguinidad o afinidad, prorrogables en caso de extrema gravedad a cuatro.

d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y hermanos.

e) Un día natural de permiso en caso de matrimonio de hermanos y hermanos políticos.

f) Dos días naturales en caso de matrimonio de hijos.

g) Dos días de permiso por fallecimiento de padres políticos.

h) Dos días de permiso por fallecimiento de abuelos, abuelos políticos, cuñados, yernos, nueras.

En todos estos casos, en caso de tener que desplazarse, se ampliará este plazo en dos días.

i) Dos días naturales, por traslado de domicilio habitual y por el tiempo necesario para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, sindical o asistencia a tribunales de justicia.

j) Por el tiempo indispensable para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos establecidos por este Convenio.

k) Tres días por asuntos propios en coordinación con las necesidades de la Empresa.

l) En cuanto a los permisos por maternidad y paternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Dadas las especiales características del trabajo en Prensa podrá optar por renunciar a este derecho disfrutando en compensación de 15 días de permiso retribuido que deberá añadir al que legalmente le corresponda por maternidad. 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.

m) Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en centros de enseñanza cursando estudios, solicitarán permiso de la Empresa, que deberá serles concedido por el tiempo necesario para comparecer a examen.

n) La Empresa concederá licencia al trabajador para asistir a consulta de especialidades médicas, aun cuando éstas no estén incluidas dentro de las prestaciones médicas de la Seguridad Social, en caso de enfermedad debidamente justificada.

Artículo 20. Excedencias

Las excedencias del personal del Diario pueden ser voluntarias o forzosas. Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de ellas.

Excedencias voluntarias: El trabajador que tenga una antigüedad que como mínimo sea igual a un año en la empresa tendrá derecho a gozar de excedencia voluntaria.

El periodo mínimo de excedencia a que tendrán derecho los trabajadores será de cuatro meses y el máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años de la anterior excedencia.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso especial y sólo por una vez, la empresa podrá conceder al trabajador con al menos tres años de antigüedad una exce-

dencia de seis meses con derecho a incorporación automática, dentro de su mismo grupo profesional, sin tener derecho alguno durante el disfrute de dicha excedencia.

Excedencia forzosa: Esta se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. Este tipo de excedencia da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 21. Suplencias

Todo el personal de Diario Córdoba se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, incapacidad temporal o permiso de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y siempre que lo permita las exigencias de capacidad y de formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida. Si fuese necesario prolongarla, se compensaría aparte.

Cuando el trabajador realice una suplencia de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional superior al suyo deberá percibir la remuneración económica de ese grupo profesional asumiendo su responsabilidad.

Si estos trabajos de grupo profesional superior se realizasen por un periodo superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al puesto de trabajo correspondiente a las funciones realizadas.

CAPÍTULO IV

Régimen de personal

Artículo 22. Admisión y contratación

Corresponde a la dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso de personal, a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

La contratación de personal de libre designación (desde directivos hasta jefes de negociado) será de competencia exclusiva de la dirección de la Empresa, y una vez elegido se dará conocer al comité. Cuando la contratación afecte al personal no encuadrado en el apartado anterior, la dirección de la Empresa informará al comité de la vacante a cubrir y de las condiciones que se requieren para el puesto. En igualdad de condiciones, siempre tendrán preferencia para cubrir las plazas vacantes los trabajadores de Diario Córdoba, y dentro de estos, según el orden de antigüedad.

Artículo 23. Contratación

La Empresa podrá recurrir para cubrir las plazas vacantes a cualquiera de las formas de contratación que estén previstas en el Estatuto de los Trabajadores o en las leyes laborales del país, así como en lo previsto en este Convenio.

Las categorías Auxiliar de Redacción y Auxiliar B en Administración y Producción sólo serán de aplicación para contratos temporales.

Para el caso de los contratos por obra, se establece una duración máxima de tres años.

Artículo 24. Periodo de prueba

El personal de nuevo ingreso en Diario Córdoba SA, estará sometido a un periodo de prueba, que se pactará siempre por escrito, será de seis meses para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de servicio de sección o de negociado, y de tres meses para el resto de los trabajadores.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y grupo profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución

de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por estas circunstancias.

Transcurrido el periodo de prueba, sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato, según modalidad, producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de la antigüedad del trabajador de la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 25. Rescisión del contrato por el trabajador

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo por escrito, en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Periodistas y hasta jefes de negociado, un mes; resto del personal, quince días.

Artículo 26. Ascensos

Cualquier movilidad en la clasificación profesional de la plantilla se notificará al Comité de Empresa, para que éste emita informe.

A) REDACCIÓN

-De Grupo profesional 3 Nivel salarial 11 a Grupo profesional 3 Nivel salarial 6:

1. A los cinco años de antigüedad como Grupo profesional 3 Nivel salarial 6.

2. A propuesta del Director.

-De Grupo profesional 3 Nivel salarial 6 a Grupo profesional 3 Nivel salarial 5:

1. A los cinco años de antigüedad como Grupo profesional 3 Nivel salarial 6.

2. A propuesta del Director.

-Fotógrafos:

En las mismas condiciones que los redactores, aplicándose a títulos de su rama.

B) ADMINISTRACION

-El Grupo profesional 6 Nivel salarial 21 (Auxiliar) que tenga cuatro años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 17 o Grupo profesional 5 Nivel salarial 19.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 19 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 18.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 17 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría, pasa a ser automáticamente Grupo profesional 4 Nivel salarial 12. El mismo procedimiento se seguirá para el Grupo profesional 7 Nivel salarial 28 y Grupo profesional 5 Nivel salarial 18 que pasarán a ser Grupo profesional 4 Nivel salarial 14.

-Y a propuesta del Gerente.

C) PRODUCCIÓN

-El Grupo profesional 6 Nivel salarial 24 que tenga tres años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 19.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 19 que tenga cuatro años de antigüedad como tal pasa automáticamente a ser Grupo profesional 5 Nivel salarial 18.

-El Grupo profesional 5 Nivel salarial 18 que tenga cinco años de antigüedad en la categoría pasa a ser automáticamente Grupo profesional 4 Nivel salarial 14. De igual modo se procederá

con el Grupo profesional 5 Nivel salarial 16.

-Y a propuesta del Director.

CAPÍTULO V

Política salarial y retribuciones

Siendo conocedores de la situación económica y las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de la sociedad y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que actualmente prestan sus servicios en la empresa, comprometiéndose a realizar aquellos esfuerzos que sean necesarios para mantenerlo.

Con esta finalidad, las partes han acordado para 2017 y 2018, con efectos desde 1/1/2017 y 1/1/2018 respectivamente, una reducción salarial general del 10% sobre el salario bruto anual, partiendo de los salarios de 2011. Para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad a 31 de diciembre de 2011 o hubieran tenido una promoción con posterioridad a dicha fecha se tendrá en cuenta a los efectos de practicar la reducción el salario teórico asignado en cada caso. Todo ello se entiende sin perjuicio de los abonos realizados como consecuencia del expediente 14/2017/01.C del SERCLA. La reducción del 10% no se ha aplicado sobre las comisiones.

Para 2019 y con efectos desde 1/1/2019, la reducción salarial ascenderá al 16% sobre el salario bruto anual, partiendo de los salarios de 2011. Para aquellos trabajadores que se hubieran incorporado con posterioridad a 31 de diciembre de 2011 o hubieran tenido una promoción con posterioridad a dicha fecha, se tendrá en cuenta a los efectos de practicar la reducción el salario teórico asignado en cada caso. La reducción adicional del 6% no se aplicará sobre las comisiones.

En cualquier caso, para el ejercicio 2019, en concepto de cláusula de mínimos, se establece que los trabajadores cuya retribución anual bruta de referencia (salario del 2011) o su salario teórico, incluidas las comisiones del personal comercial, sea inferior a 30.000 €, su porcentaje de reducción no excederá del 12%.

Las reducciones anteriormente indicadas, en los porcentajes correspondientes, se verán reflejadas asimismo respecto de todos los conceptos de convenio y especialmente en las tablas.

Artículo 27. Salario bruto

Salario bruto: Será considerado el que con carácter ordinario y fijo percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en nómina.

La nómina estará integrada por los siguientes conceptos:

- A) Salario base y Retribución personal.
- B) Complemento histórico de antigüedad.
- C) Pluses:

- a. Libre disposición.
- b. Antiguos pluses de administración y plus especial de redacción.
- c. Calle y nocturnidad.
- d. Transportes y domingos. Estos pluses se cobrarán únicamente los meses realmente trabajados.

D) Otros conceptos retributivos:

No formarán parte de la nómina los siguientes conceptos: Gastos y Kilometraje, compensaciones a prestaciones por IT y accidentes de trabajo.

Artículo 28. Tabla salarial

La tabla salarial que se adjunta como anexo I constituye las retribuciones para el año 2017, 2018 y 2019 como parte integrante de este Convenio Colectivo.

Artículo 29. Complemento histórico de antigüedad

El antiguo complemento de antigüedad, que desaparece, se in-

corpora en sus importes correspondientes, en función de los porcentajes de reducción globalmente considerados para los tres años de vigencia del convenio, en el denominado "Complemento histórico de antigüedad".

Artículo 30. Plus libre disposición

Este plus se aplicará a todo el personal que tenga dicha condición a designación del Director y del Gerente. Su cuantía será un 35% del salario base y mientras dure esta situación.

En el caso de no tener este plus, el trabajador tendrá un horario regular, que sólo será alterado, cuando la empresa lo notifique, como mínimo con 15 días de antelación.

Artículo 31. Plus de nocturnidad

Se aplicará a aquellos trabajadores que tengan jornada de trabajo comprendida entre las 22 y las 6 horas. Su cuantía será del 25% del salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante tres o más horas en periodo nocturno. Del 18% sobre el salario base para trabajadores que tengan asignada su jornada entre dos y hasta tres horas en periodo nocturno. Del 13% sobre el salario base para los trabajadores que tengan asignada su jornada durante una hora y hasta dos en periodo nocturno.

En el Área de Producción se confeccionarán unos cuadrantes de turnos de forma que los horarios nocturnos sean equitativamente repartidos entre todos los trabajadores, de modo que ningún trabajador permanecerá más de dos semanas en el turno de noche. Dichos cuadrantes se harán públicos a principio de cada semestre.

Artículo 32. Plus de transporte

La Empresa abonará al personal una cantidad en concepto de ayuda al transporte de su domicilio al centro de trabajo. El valor inicial previo a la reducción asciende a 61,84. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen

Para 2017 y 2018: 55,66 €.

Para 2019: 51,95 €.

Si ha de realizar dos o más desplazamientos, percibirá por este concepto sólo cuando se trabaje. El valor inicial previo a la reducción asciende a 123,67 €. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen

Para 2017 y 2018: 111,30 €.

Para 2019: 103,88 €.

Artículo 33. Plus de calle

Todo aquél que realice habitualmente un mínimo del 25% de su jornada laboral en la calle percibirá por este concepto un plus. El valor inicial previo a la reducción asciende 90,35. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen:

Para 2017 y 2018: 81,32 €/mes.

Para 2019: 75,89 €/mes.

Queda excluido de la percepción del Plus de calle el personal comercial.

Los fotógrafos atendiendo a los mayores gastos que produce su especialidad verán incrementadas la anterior cifra en la cuantía del 50% mensual.

Para 2017 y 2018: 121,98 €/mes.

Para 2019: 113,84 €/mes.

Artículo 34. Plus de retribución personal

Es una retribución al rendimiento personal de cada trabajador, que se establecerá entre la Empresa y el mismo, con carácter voluntario para ambas partes.

Artículo 35. Antiguos complementos de administración y redacción

Los antiguos complementos de administración y redacción, que desaparecen, se incorporaran en sus importes correspondientes,

en función de los porcentajes de reducción globalmente considerados para los tres años de vigencia del convenio, en el denominado complemento "Antiguos complementos de administración y redacción".

Artículo 36. Pagas extraordinarias

La Empresa hará efectiva una paga extraordinaria antes del 22 de junio, otra el 15 de septiembre y otra el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 37. Participación en beneficios

En el primer trimestre de cada año, la Empresa abonará una paga consistente en el 8% del total de retribución que componen el salario fijo de cada trabajador incluidas pagas extras, devengadas a lo largo de la anualidad anterior.

Artículo 38. Gastos por desplazamiento

Cuando por necesidades de trabajo el personal se traslade fuera de su residencia, la Empresa abonará los gastos ocasionados y justificados de comida y hospedaje.

Los gastos de transporte se pagarán, si se usa coche propio, a razón 0,22 euros/km.

Artículo 39. Trabajo dominical

Cuando por necesidades de la producción, y a indicación de la dirección, el trabajador desarrolle su jornada laboral en domingo percibirá un plus lineal cualquiera que sea su categoría. Sólo se percibirá cuando realmente se trabaje en domingo. El valor inicial previo a la reducción asciende 87,81 €. Los valores resultantes tras la aplicación de la reducción son los que siguen:

Para 2017 y 2018: 79,03 €.

Para 2019: 73,76 €.

Todo el personal de Diario Córdoba SA, tendrá derecho a trabajar en domingo, sin perjuicio de la facultad de organización que corresponde a la Empresa.

Artículo 40. Compensación por IT

El trabajador que se encuentre en situación de IT será compensado por la empresa, mientras pertenezca a la misma, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la percepción por dicho concepto de la S.S. alcance el cien por cien del salario ordinario y fijo, excluidos los pluses de nocturnidad, calle, transporte, domingos, quebranto de moneda y cualquier otro concepto que remunere la realización de un trabajo concreto.

Artículo 41. Trabajos ajenos

Para los trabajos ajenos a los que sean habituales a cada trabajador se pactará en cada caso particular con todas las secciones afectadas en dicho trabajo.

Artículo 42. Horas extras

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Normas de procedimiento y faltas

Artículo 43. Faltas

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total in-

ferior a treinta minutos.

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

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

i) La embriaguez habitual en el trabajo.

j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

k) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

l) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

ll) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida

del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

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

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

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

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1. d) y 2. k) y II) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 44. Régimen de sanciones

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Normas de procedimiento:

Corresponde a la dirección de la Empresa o persona a quien delegue la facultad de imponer sanciones.

No será necesario instruir expediente en los casos de faltas leves, pero sí comunicación escrita y motivada al trabajador, así como instrucción de expedientes.

La sanción de falta muy grave exigirá la tramitación de expediente escrito en el cual el interesado podrá formular un pliego de descargos y a practicar las pruebas que estime oportunas, debiendo tramitarse este expediente en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se comunicó por escrito al trabajador afectado la imposición de la sanción.

El expediente será instruido por la persona que designe el Consejo de Administración y constará de:

- a) Pliego de cargo.

b) Pliego de descargo, en 10 días.

c) Prueba, 10 días.

d) Resolución, en 10 días.

En este tipo de expedientes será preceptiva la intervención del Comité de Empresa desde el comienzo de su tramitación, el cual realizará las manifestaciones que considere oportunas, por vía de un informe que emitirá tras las pruebas.

La sanción de despido será inmediatamente ejecutiva sin perjuicio de la tramitación del expediente debiendo quedar el despedido al margen del centro de trabajo, mientras éste se tramita y resuelve, incorporándose sin pérdida alguna si la resolución fuera contraria al despido.

Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 45. Prescripción

Las faltas enunciadas en el artículo 43 de este Convenio Colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.

- Las graves a los veinte días.

- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Premios

Cuando la acción de un trabajador se considere que ha beneficiado a la Empresa de manera extraordinaria o bien que le ha producido un reconocimiento mayor del habitual este será recompensado con:

-Un reconocimiento escrito que se hará público en los tablones de anuncios y formará parte del expediente de dicho trabajador.

-Con días extraordinarios de vacaciones

-Una gratificación extraordinaria.

Dichos premios serán públicos y se otorgarán previo conocimiento del Comité de Empresa.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 47. Formación

Dada la característica de constantes evolución en el que está inserta la industria periodística, ambas partes se comprometen a desarrollar planes de formación para el personal de la empresa, según los criterios que se recogen en el anexo III de este Convenio.

Artículo 48. Asistencia médica

La empresa promoverá, a través de los Servicios Públicos, Seguridad e Higiene, la prevención de aquellas posibles anomalías que como consecuencia de la actividad laboral o del centro de trabajo puedan producirse. A través de los representantes se promoverán y organizarán las soluciones más adecuadas para la mejor higiene y seguridad en el puesto de trabajo y prevención de posibles enfermedades profesionales.

Se vigilarán los métodos preventivos en el uso de la informática, adoptándose las protecciones necesarias a los operarios.

Artículo 49. Seguro

La Empresa tendrá contratado un seguro colectivo de fallecimiento por cualquier causa y de incapacidad permanente absoluta con un riesgo y capital de 45.076 euros.

Artículo 50. Suscripción on line

Fruto de los esfuerzos llevados a cabo con el objetivo de reducir costes, los empleados pasarán a disfrutar del derecho a una suscripción on line gratuita al periódico. Este derecho sustituye y compensa la suscripción en papel del Diario de Córdoba, que dejará de enviarse a empleados y ex empleados. En consecuencia,

con la entrada en vigor del presente acuerdo, la suscripción en papel queda sin efecto siendo sustituida y compensada por la suscripción on line gratuita.

CAPÍTULO VIII

Garantías sindicales y resolución de conflictos

Artículo 51. Representación de los trabajadores

El Comité de Empresa gozará de los derechos sindicales que les conceden las leyes vigentes. La Empresa facilitará al Comité de Empresa espacios y locales para pueda cumplir sus funciones.

Artículo 52. Derechos de la representación de los trabajadores

Sin perjuicio de la política empresarial y secreto mercantil que la empresa estime necesario, se informará a la representación de los trabajadores, de la situación económica y financiera de la Empresa, para una mejor coincidencia de intereses entre las partes implicadas. Los trabajadores a través de sus representantes participarán en la elaboración de las tablas de Timing, rendimiento y en general métodos generalizados de trabajo, que supongan el establecimiento de niveles conforme a los cuales se pueda establecer un baremo. Se reconoce a los trabajadores el derecho a difundir documentación sindical en la empresa y a disponer de un tablón de anuncios a tal fin.

La representación de los trabajadores dispondrá de 15 horas mensuales para sus tareas sindicales, pudiendo ejercerla dentro o fuera del centro de trabajo y sin que ello suponga, mientras sea posible, menoscabo de su normal funcionamiento.

En caso de negociación de convenio, el tiempo de los representantes será el preciso para atender a las secciones negociadoras, aunque excedieran de 15 horas, pudiendo asistir a las mismas los representantes de los trabajadores, asesorados por los expertos jurídicos que estimen convenientes en número no superior a dos, salvo acuerdo expreso.

Se facilitará al comité una copia de contrato de las nuevas incorporaciones, e información de las plazas a cubrir.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación colectiva o huelga, siempre y cuando el horario no afecte al normal de salida del periódico.

El tiempo de reunión fuera de la jornada laboral, previo permiso de la empresa, si se celebra en sus propios locales, podrá ser ilimitado, siempre que no perturbe el normal desarrollo de otros trabajos.

Artículo 53. Derecho a asamblea

El derecho a reunión o asamblea podrá ejercerse: a propuesta del Comité de Empresa, a solicitud por escrito del 20% del personal de Diario Córdoba SA, y por la totalidad de una sección.

El derecho de reunión no se verá sometido a limitaciones de tiempo en periodo de negociación de trabajos. Sólo excepcionalmente y por el tiempo que a tal fin se autorice expresamente se podrá celebrar en el centro dentro de la jornada laboral. Las solicitudes al efecto solicitarán con un plazo de 24 horas de antelación.

Los trabajadores que participen en comisiones negociadoras se registrarán por lo previsto para representantes sindicales.

Artículo 54. Adhesión al Acuerdo para solución de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla actualmente vigente.

Artículo 55. Comisión Mixta Paritaria

A los efectos del presente Convenio, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación compuesta por los miembros del comité de empresa y por representantes de la Empresa cuyas funciones serán las siguientes:

a) Resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, en caso de que durante la vigencia del mismo no se renovara el Acuerdo al que hace referencia el artículo anterior.

b) Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación el SMAC u otros Organismos competentes.

c) Actualización de las normas del Convenio.

d) Control y vigilancia sobre la realización de horas extraordinarias.

e) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones que se refieran a la modificación de la jornada normal de trabajo.

f) Conocer de las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondiente a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

g) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.

h) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

El procedimiento de actuación de la Comisión Mixta Paritaria será el siguiente:

1. La parte que promueve la discrepancia o reclamación la formulará por escrito a la representación de la otra, la cual fijará su posición, asimismo por escrito, en el plazo máximo de 15 días.

2. Transcurridos éstos, y si no hubiera acuerdo, cada una de las partes designará un Letrado/Asesor Laboral en ejercicio, en el plazo máximo de cinco días, a fin de que, entre ambos, alcancen una solución consensuada, que será vinculante y de obligado cumplimiento para ambas partes. Esta resolución técnica deberá emitirse por los Letrados/Asesores Laborales en el plazo máximo de 15 días desde que se produzca su designación, comunicándola por escrito ambas partes, de forma que quede constancia.

3. Si los Letrados/Asesores Laborales no llegaran a alcanzar este acuerdo, y se tratase de conflicto de interpretación de este convenio, se recurrirá a un procedimiento de arbitraje, mediante la designación por ellos, de un árbitro, profesional del Derecho en cualquiera de sus ramas, niveles o estamentos, al cual será fijada la controversia de manera clara por los Letrados/Asesores Laborales, a fin de que en plazo máximo de 15 días emita su laudo o dictamen.

4. Los dictámenes o laudos de estos árbitros serán vinculantes para ambas partes y se ejecutarán por las vías previstas en derecho para los arbitrajes de obligado cumplimiento, sin perjuicio de la posibilidad de recurrir contra ellos ante la jurisdicción laboral, la parte que no estuviere conforme con el resultado, dentro, asimismo, de los cauces del arbitraje laboral.

5. En cualquier otra clase de conflicto o reclamación, si los Letrados/Asesores Laborales designados no alcanzasen acuerdo en el plazo máximo de 15 días, quedará expedita la vía laboral ordinaria para la materia de que se trate.

6. La empresa queda facultada para adoptar provisionalmente las medidas o decisiones que estime oportunas, sin perjuicio de que éstas sean revisables o retrotraíbles a resultados del dictamen de los Letrados/Asesores Laborales, del arbitraje o de la resolución definitiva que procede en Derecho.

7. Ambas partes convienen que durante la tramitación de estos procedimientos no se utilizarán medidas de presión contra la otra que tiendan a hacer cambiar su actitud o decisión.

Artículo 56. Cláusula de descuelgue salarial e inaplicación de condiciones de trabajo

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores.

Artículo 57. Cesión de derechos de la propiedad intelectual

Muy expresamente se conviene que el trabajador, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a Diario de Córdoba SA, y a cualquier otra empresa del grupo empresarial Grupo Zeta al que pertenece todos los derechos de explotación (en especial, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública) de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, «las Obras»), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a Diario de Córdoba SA, y a cualquier otra empresa del Grupo Zeta al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, Cdrom, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las Obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre la Obras que utilice Diario de Córdoba SA, o cualquier empresa del grupo empresarial Grupo Zeta al que pertenece se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el trabajador.

En los supuestos que se ceda los derechos de explotación comercial sobre la Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, el trabajador será remunerado recibiendo el 50% del importe de la cesión. Se entiende por «terceros no pertenecientes al grupo empresarial Grupo Zeta», además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que Grupo Zeta, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el trabajador será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras.

Artículo 58. Derecho supletorio

Para todas aquellas cuestiones no contempladas en este Convenio, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, la Ley Orgánica de Libertad sindical y el resto de normas, legales o reglamentarias, de carácter estatal o autonómico, siempre y cuando en cómputo global sean más favorables a lo establecido en este texto.

Disposición Transitoria Primera.

Dentro de un escenario en el cual se proponen necesariamente medidas tendentes a ajustar los costes salariales, se ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de implementar un sistema de retribución flexible de hasta un 30% (máximo legal permitido) de la retribución del empleado con el objetivo de incrementar la retribución neta de los empleados trasladándoles ventajas fiscales y posibles economías de escala mediante productos o servicios que se adapten a las necesidades o preferencias individua-

les, tales como vales de comida, transporte, productos informáticos, seguro médico o guardería.

Disposición Transitoria Segunda.

Siendo conocedores de la situación económica y las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de la sociedad y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo la empresa no llevará a cabo extinciones contractuales con la única finalidad de sustituirlos por otros. Asimismo, y habida cuenta de que la reducción salarial acordada en el marco del presente Convenio se enmarca en un esfuerzo conjunto para garantizar la viabilidad del proyecto, en el supuesto en que finalmente se dieran las circunstancias que justifiquen la necesidad de abordar un proceso de reestructuración o se llevase a cabo una operación corporativa, la dirección de la empresa confirma la contractualización de una mejora indemnizatoria recogida mediante adenda contractual para todos aquellos empleados que a la fecha de la firma del acuerdo se encontraran en plantilla con contrato indefinido.

Disposición Transitoria Tercera.

La empresa promoverá de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores la formación de los empleados (vía formación bonificada) con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que actualmente realizan, con el fin de facilitar la movilidad funcional (en lo que legalmente esté establecido).

Disposición Final Primera. Código Deontológico

Los periodistas se encuentran obligados a respetar en su actuación diligente los siguientes deberes éticos:

- a) Observar siempre una clara distinción entre los hechos y las opiniones o interpretaciones, evitando toda confusión o distorsión entre ambas cosas, así como la difusión de conjeturas y rumores.
- b) Difundir únicamente informaciones fundamentadas y contrastadas, evitando siempre afirmaciones o datos imprecisos y sin base suficiente que puedan lesionar o menospreciar la dignidad de las personas, sus derechos al honor, la intimidad y la vida privada y a la propia imagen o provocar daño o descrédito injustificado a instituciones públicas y privadas, así como la utilización de expresiones o calificativos injuriosos.
- c) Facilitar diligentemente todos los datos esenciales a la información difundida sin tergiversar los mismos.
- d) Rectificar con diligencia y con el tratamiento adecuado a las circunstancias de las informaciones las opiniones que se deriven de ellas que se hayan demostrado falsas y que por este motivo resulten perjudiciales para los derechos o intereses legítimos de las personas u organismos afectados, sin eludir, si es necesario, la disculpa, con independencia de lo que las leyes dispongan al respecto.
- e) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes sin recurrir a procedimientos ilícitos.
- f) No difundir las informaciones recibidas confidencialmente, salvo permiso expreso o tácito de la fuente.
- g) No utilizar nunca en provecho propio informaciones privilegiadas obtenidas de forma confidencial como periodistas en ejercicio de la función informativa.
- h) Respetar el derecho de las personas individuales y jurídicas a no proporcionar información o responder a preguntas.
- i) No aceptar nunca retribuciones o gratificaciones de terceros para promover, orientar, influir o publicar informaciones u opiniones.
- j) Utilizar métodos dignos para obtener información o imágenes.
- k) Respetar el derecho de las personas a su propia intimidad e imagen, especialmente en casos o acontecimientos que generen situaciones de aflicción y dolor, evitando la intromisión gratuita y

las especulaciones innecesarias sobre sus sentimientos y circunstancias, especialmente cuando las personas afectadas lo expliciten así.

l) Observar escrupulosamente el principio de presunción de inocencia en las informaciones y opiniones relativas a causas o procedimientos penales en curso.

m) Tratar con especial cuidado toda información que afecte a menores, evitando difundir su identificación cuando aparezcan como víctimas (excepto en el supuesto de homicidio), testigos o inculcados en causas criminales, sobre todo en asuntos de especial trascendencia social, como es el caso de los delitos sexuales. También se evitará identificar contra su voluntad a las personas próximas o parientes inocentes de acusados y convictos en procedimientos penales.

n) Observar especial cuidado en el empleo de imágenes que, por su crueldad, puedan dañar la sensibilidad del público. Se evitará especialmente la utilización morbosa y fuera de contexto de estas imágenes, sin que ello justifique la ocultación de elementos esenciales de los hechos noticiosos, como guerras, atentados, accidentes u otros semejantes.

Actuar con especial responsabilidad y rigor con el caso de informaciones u opiniones con contenidos que puedan suscitar discriminaciones por razón de sexo, raza, creencias o extracción social y cultural, así como incitar al uso de la violencia, evitando expresiones o testimonios vejatorios o lesivos para la condición personal de los individuos y su integridad física y moral.

Disposición Final Segunda. Otras Reglas de Compliance

Con carácter general las partes que suscriben el presente Convenio se adhieren a las políticas de Compliance publicadas en la web de Grupo Zeta.

Disposición Final Tercera

Con la firma del presente Convenio, de conformidad con lo establecido en el acuerdo suscrito en fecha 4 de diciembre de 2018, quedará sin efecto cualquier disposición o acuerdo colectivo tendente a la recuperación del importe de la reducción salarial aplicada desde el 1 de enero de 2012 y expresamente los acuerdos adoptados en el SERCLA, expediente 14/2015/037-C, así como cualquier clase de recuperación establecida en el convenio colectivo firmado con fecha 16 de diciembre de 2015.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL DIARIO DE CORDOBA, S.A.			
2017 - 2018			
Área de actividad	Salario base	Retribución personal	Categoría
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE DE NEGOCIADO
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE DE SECCION
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	350,21	JEFE SECCIÓN PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	OFICIAL DE PRIMERA
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	PROMOTOR
ADMINISTRACIÓN	1.041,23	263,25	SECRETARIA 1ª
ADMINISTRACIÓN	968,63	124,79	TÉCNICO DE PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	941,65	235,27	OFICIAL DE SEGUNDA
ADMINISTRACIÓN	941,65	235,27	SECRETARIA 2ª
ADMINISTRACIÓN	907,87	119,73	AYUDANTE A PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	843,57	118,53	AYUDANTE B PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	819,93	207,29	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN A
ADMINISTRACIÓN	819,93	207,29	TELEFONISTA
ADMINISTRACIÓN	751,40	83,23	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN B
ADMINISTRACIÓN	708,39	318,75	ORDENANZA
ADMINISTRACIÓN	692,96	63,00	AUXILIAR PUBLICIDAD A
ADMINISTRACIÓN	691,44	17,17	COMERCIAL 1ª
ADMINISTRACIÓN	681,73	56,26	AUXILIAR PUBLICIDAD B
ADMINISTRACIÓN	531,88	0,00	COMERCIAL 2ª
PRODUCCIÓN	973,33	281,59	JEFE DE EQUIPO
PRODUCCIÓN	973,33	281,59	TÉCNICO DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	968,63	124,79	AYUDANTE DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	968,63	124,79	TÉCNICO
PRODUCCIÓN	907,87	119,73	AYUDANTE
PRODUCCIÓN	843,57	118,53	AYUDANTE B
PRODUCCIÓN	692,97	63,00	AUXILIAR PROD. A
PRODUCCIÓN	681,73	56,31	AUXILIAR PROD. B
REDACCIÓN	1.392,39	1.056,58	REDACTOR JEFE
REDACCIÓN	1.052,83	853,68	JEFE SECCION
REDACCIÓN	1.052,83	678,18	REDACTOR A
REDACCIÓN	1.052,83	368,49	REDACTOR B
REDACCIÓN	973,34	133,81	JEFE DE DISEÑO
REDACCIÓN	968,63	133,81	DISEÑADOR INFOGRAFICO
REDACCIÓN	968,63	133,81	INFOGRÁFICO
REDACCIÓN	931,52	0,00	REDACTOR C
REDACCIÓN	751,40	0,00	AUXILIAR ARCHIVO
REDACCIÓN	751,40	0,00	AUXILIAR REDACCION

TABLA SALARIAL DIARIO DE CORDOBA, S.A.			
2019			
Área de actividad	Salario base	Retribución personal	Categoría
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE DE NEGOCIADO
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE DE SECCION
ADMINISTRACIÓN	971,81	326,86	JEFE SECCIÓN PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	OFICIAL DE PRIMERA
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	PROMOTOR
ADMINISTRACIÓN	971,81	245,70	SECRETARIA 1ª
ADMINISTRACIÓN	904,06	116,47	TÉCNICO DE PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	878,88	219,58	OFICIAL DE SEGUNDA
ADMINISTRACIÓN	878,88	219,58	SECRETARIA 2ª
ADMINISTRACIÓN	847,34	111,75	AYUDANTE A PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	787,33	110,63	AYUDANTE B PUBLICIDAD
ADMINISTRACIÓN	765,27	193,47	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN A
ADMINISTRACIÓN	765,27	193,47	TELEFONISTA
ADMINISTRACIÓN	701,31	77,68	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN B
ADMINISTRACIÓN	661,16	297,50	ORDENANZA
ADMINISTRACIÓN	646,76	58,80	AUXILIAR PUBLICIDAD A
ADMINISTRACIÓN	645,35	16,03	COMERCIAL 1ª
ADMINISTRACIÓN	636,28	52,51	AUXILIAR PUBLICIDAD B
ADMINISTRACIÓN	496,42	0,00	COMERCIAL 2ª
PRODUCCIÓN	908,44	262,82	JEFE DE EQUIPO
PRODUCCIÓN	908,44	262,82	TÉCNICO DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	904,06	116,47	AYUDANTE DE SISTEMA
PRODUCCIÓN	904,06	116,47	TÉCNICO
PRODUCCIÓN	847,34	111,75	AYUDANTE
PRODUCCIÓN	787,33	110,63	AYUDANTE B
PRODUCCIÓN	646,77	58,80	AUXILIAR PROD. A
PRODUCCIÓN	636,28	52,56	AUXILIAR PROD. B
REDACCIÓN	1.299,56	986,14	REDACTOR JEFE
REDACCIÓN	982,64	796,77	JEFE SECCION
REDACCIÓN	982,64	632,97	REDACTOR A
REDACCIÓN	982,64	343,92	REDACTOR B
REDACCIÓN	908,45	124,89	JEFE DE DISEÑO
REDACCIÓN	904,06	124,89	DISEÑADOR INFOGRAFICO
REDACCIÓN	904,06	124,89	INFOGRÁFICO
REDACCIÓN	869,42	0,00	REDACTOR C
REDACCIÓN	701,31	0,00	AUXILIAR ARCHIVO
REDACCIÓN	701,31	0,00	AUXILIAR REDACCION

ANEXO II**CONSEJO DE REDACCIÓN; GARANTÍAS Y CLAUSULA DE CONCIENCIA****Consejo de Redacción:**

Ambas partes acuerdan crear los mecanismos necesarios a fin de poner en funcionamiento dicho Consejo, para lo cual se creará la coordinación necesaria con la dirección del Diario y del Grupo Zeta.

Detención policial, procesamiento, querrela, privación de libertad e inhabilitación: Cuando el trabajador fuera detenido o procesado por y en el ejercicio legítimo de su profesión y en conformidad por lo establecido en el Estatuto de Redacción, la empresa se compromete a seguir abonándole la totalidad de los salarios que viniera percibiendo durante el plazo de su detención y constituyendo las fianzas que procedan, pudiendo elegir letrado que lo defienda de los del I. C. A. C. con sujeción a sus normas mínimas como honorarios máximo percibir y siempre que su defensa no se oponga o ataque los intereses de la empresa.

Así mismo, en caso de que con motivo de algún trabajo realizado se interpusiese querrela contra algún trabajador del Diario se estará a lo antes dicho en materia de salarios, defensa y fianzas.

Si como consecuencia de su labor profesional el trabajador se viere condenado a pena privativa de libertad o inhabilitado para el ejercicio de su profesión mediante sentencia firme, la empresa hasta su total incorporación al trabajo abonará al trabajador afectado el 100 % de los devengos que le correspondan así como las posibles subidas de convenio que se produzcan.

Cláusula de Conciencia:

La dirección de la empresa no podrá obligar a los redactores a escribir en contra de sus principios morales o religiosos. Los redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellos trabajos o informaciones cuyos contenidos fueran modificados por los superiores.

ANEXO III**FORMACIÓN**

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección y el Comité de Empresa, los cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes casos:

- A) Curso de reconversión o reciclaje profesional.
- B) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.
- C) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.

En los casos A y B la asistencia por parte de los trabajadores será obligatoria y tendrá lugar preferentemente en su jornada laboral, cuando ello no fuera posible se realizará fuera de jornada, compensando a los trabajadores el tiempo utilizado por esta circunstancia.

En el supuesto del caso C se negociará con los interesados las condiciones concretas de realización de los cursos.

Núm. 979/2019

Convenio o Acuerdo: Industrias del Metal
 Expediente: 14/01/0026/2019
 Fecha: 26/03/2019
 Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación
 Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz
 Código 14000145011982.

Visto el Texto de los Acuerdos del día 24 de enero de 2019 de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Metal de Córdoba y Provincia, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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.

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

El Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR

DEL METAL DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2017/2018

ASISTENTES:

POR FEMECO:

Don José Manuel Rodríguez- Carretero Márquez.

Doña Inmaculada Gordillo Suárez.

Doña Rosa del Pilar Mata Luna

Don Juan Luis Luque Barona

ASESOR:

Don Antonio Arroyo Díaz.

POR CCOO:

Don Francisco Aurelio Martín Carrera

Don Manuel Villén Mudarra

Don Jaime Alguacil Arana

Asesores:

Don Agustín Jiménez Morante

Don Francisco González Castro

Don Clemente Revuelta Valero

POR UGT:

Don Antonio Rafael Lopera Ordoñez

Don José Luis Usero Ruiz

Don Antonio Jesús León Cazalla

En Córdoba siendo las 10 horas del día 24 de enero de 2019, se reúnen los señores relacionados, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba, en la sede social de FEMECO, para tratar el si-

guiente punto.

CALENDARIO LABORAL PARA 2019

Se aprueba documento adjunto quedando redactada acta para su presentación en el Órgano competente.

Se autoriza a don Antonio Arroyo Díaz a realizar la presentación del escrito ante la Autoridad Laboral.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las 10:30 horas del día arriba indicado.

Por FEMECO, firma ilegible.

Por CCOO, firma ilegible.

Por UGT, firma ilegible.

CALENDARIO LABORAL 2019 SECTOR METAL CÓRDOBA

Artículo 7º. Jornada de trabajo

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

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

El citado ajuste se realizará en el mes de enero de cada año de vigencia, mandándose a publicar al Boletín Oficial de la Provincia. Éste que será determinado por la Comisión Paritaria para cada año de vigencia del convenio, podrá por acuerdo entre empresa y trabajador acumularse para su disfrute al período de vacaciones.

[...]

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

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

[...]

JORNADA AÑO 2019

Días laborables según el Convenio Colectivo del metal de Córdoba.

Año natural	365 días
Domingos 2019	-52 días
Sábados 2019	-52 días
Festivos 2019 (un festivo coincide en sábado)	-13 días
Vacaciones	-22 días
Feria	-1 día
24 y 31 de diciembre	-2 días
Asuntos propios	-1 día
TOTAL	222 DÍAS
222 días X 8 horas diarias	1.776 horas
Reducción Feria (3 horas X 4 días)	-12 horas
Reducción 5 Enero (coincide en sábado)	0 horas
TOTAL HORAS DE TRABAJO	1.764 HORAS

Siendo la jornada establecida en convenio 1758 horas anuales, la diferencia que resulta es de 6 horas, que quedarían por determinar.

Para aquellas empresas cuya jornada sea de ocho horas diarias de lunes a viernes ó 40 horas semanales, existe un exceso de jornada sobre la prevista en el Convenio Colectivo para el año dos mil diecinueve, y vendrán obligadas a compensar dicho exceso con 6 horas de descanso a aquellos trabajadores cuyo horario habitual de entrada sea las 08:00 horas; con 2 horas de descanso a aquellos trabajadores cuyo horario habitual de entrada sean las 09:00 horas y con 1 día y 2 horas a los trabajadores cuyo horario de entrada habitual sean las 07:00 horas.

(Cálculo realizado teniendo en cuenta las fiestas locales de la ciudad de Córdoba)

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 980/2019

Convenio o Acuerdo: Promotora de Detallistas de Alimentación SA

Expediente: 14/01/0057/2019

Fecha: 26/03/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Bartolomé Jurado Luque

Código 14001552011994.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Promotoras de Detallistas de Alimentación SA, 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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 de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

"PROMOTORA DE DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN SA"

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y otros

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales y condiciones económicas de trabajo entre la empresa "Promotora de Detallistas de Alimentación SA" y su personal.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes ejerzan en la

empresa las funciones de alta dirección y alta gestión, comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º. Vigencia y denuncia del convenio

El presente convenio tendrá una duración de cinco años, desde el día 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. Sus efectos económicos tendrán idéntico período de vigencia.

La denuncia del presente Convenio se deberá hacer por cualquiera de las partes con una antelación a su vencimiento no inferior a tres meses.

Artículo 3º. Compensación y absorción

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las de igual naturaleza que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

De igual forma, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del presente Convenio. Y ello, en su caso, por la diferencia resultante también en cómputo anual global.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Este Convenio constituye un todo orgánico indivisible, por lo que quedará nulo y privado de toda eficacia en el caso de que no se apruebe la totalidad de su contenido.

Artículo 5º. Interpretación y vigilancia del convenio

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de dos vocales por la representación social y dos vocales por la representación económica.

Las atribuciones que legalmente corresponden a esta Comisión en la interpretación y vigilancia del Convenio, aún teniendo en cuenta su carácter previo, no excluyen las facultades que competen a la Jurisdicción Laboral.

Por acuerdo de la Comisión negociadora se le encomienda expresamente lo siguiente:

- Absentismo.
- Intervención Calendario Laboral.
- Clasificación Profesional.
- Incentivos personal de tiendas.

Las comisiones se constituirán con respecto a la de clasificación profesional en el primer semestre del 2016 y con respecto a la de incentivos en el primer trimestre del mismo año, y deberán de adoptarse conclusiones antes del tercer año de vigencia.

CAPÍTULO II

Jornada, Vacaciones y Licencias

Artículo 6º. Jornada

La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo respetando los descansos establecidos por Ley, distribuidas de la forma que se establezca en el Calendario Laboral pactado entre la representación de las partes.

Los días 24 y 31 de diciembre, así como los tres días de Feria oficial, el horario de trabajo será de 9.00 a 14.00 horas.

Jornada de feria Córdoba: de 9 h. a 14 h.

Jornada de feria Provincia: tras el certificado correspondiente expedido por el Ayuntamiento de cada municipio en el que aparezca los días oficiales de feria será horario matinal de 9 h. a 14 h., en aquellos Ayuntamientos en los que el periodo de Fiestas sea inferior a Córdoba Capital se compensará, dando en descanso la diferencia existente.

Artículo 7º. Vacaciones

Las vacaciones para todo el personal serán de treinta días na-

turales.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 31 de marzo de cada año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 8º. Permisos y Licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los trabajadores inmigrantes con familiares en el extranjero podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos al objeto de destinarlos al viaje que deban realizar por nacimiento y fallecimiento o enfermedad grave de los parientes indicados en este apartado.
- c) Dos días por intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la intervención conlleve que el afectado no pueda valerse por sí mismo.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.
- g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- i) Un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a hijo menor de 14 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador.
- j) Un día por Matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- k) El tiempo preciso para examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.
- l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- m) Parejas de hecho. Se reconoce el mismo derecho que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo contraído matrimonio entre ellos, conviven en unión estable y duradera previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Artículo 9º. Régimen de retribuciones

Las condiciones económicas del presente Convenio para el primer año de su vigencia son las que se especifican en el Anexo I de este texto.

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las retribuciones para los Grupos I al IV; ambos inclusive, se negociarán por ambas partes durante el mes de enero de cada anualidad, pactándose desde este momento que el incremento anual será como mínimo del 0,5%; y como máximo del 1%; aplicado sobre la remuneración del año anterior a la subida.

Artículo 10º. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonables los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente.

Igualmente los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una paga de participación en beneficios, equivalente a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonable el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Los trabajadores que así lo soliciten percibirán el importe de dichas pagas prorrateado mensualmente.

Artículo 11º. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias que por circunstancias extremas sea necesario realizar se compensarán en tiempo equivalente de descanso.

Artículo 12º. Complemento individual por rendimiento

La empresa podrá retribuir a los trabajadores que temporalmente realicen funciones de especial responsabilidad o elevado rendimiento mediante complementos o mejoras superiores a las retribuciones salariales establecidas en el presente Convenio. Tales complementos o mejoras tendrán en todo caso carácter transitorio, en tanto persistan las circunstancias que hayan dado lugar a su abono, por lo que no serán consolidables.

Artículo 13º. Cláusula de garantía

Si como consecuencia de la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el presente Capítulo el salario de algún trabajador resultara inferior al que anteriormente viniera percibiendo, se le reconocerá un Complemento Personal Transitorio por importe equivalente a la diferencia resultante.

Este complemento Personal Transitorio será compensable y absorbible con los incrementos retributivos posteriores.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 14º. Disposiciones generales

Las categorías establecidas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Son así mismo enunciativas, las funciones asignadas a cada categoría, estando cada uno de los empleados obligado a ejecutar los trabajos que le sean encomendados, dentro de los que sean propios de su grupo profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Artículo 15º. Clasificación según la modalidad contractual

Atendiendo a la modalidad contractual que le vincule a la empresa, el personal se clasificará en:

- a) Fijos. Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de trabajo indefinido.
- b) Temporales: Son aquellos trabajadores contratados por tiempo determinado en cualquiera de las modalidades permitidas por

las normas legales vigentes.

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c) Temporales con contratos formativos: Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos de trabajo en prácticas o contratos para la formación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

En lo que respecta a duración del contrato, periodo de prueba, tiempo dedicado a la formación teórica y trabajo efectivo y protección social de los trabajadores contratados al amparo de estas modalidades, se estará a lo dispuesto en las referidas disposiciones.

Las retribuciones de los contratos en prácticas en el primer año de vigencia del contrato serán del 60 por 100 del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el segundo año de vigencia del contrato la retribución será del 75 por 100 del referido salario.

La retribución de los contratos para la formación será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 16º. Clasificación según las funciones

El personal de la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los siguientes grupos:

Grupo O. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que pertenecen a la estructura general de la empresa, con responsabilidades sobre más de un establecimiento.

Grupo I. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que están al frente de un establecimiento cuyas ventas anuales sean superiores a 1.920.000 Euros, ejerciendo funciones de dirección del mismo, siempre que tengan a su cargo más de diez trabajadores.

Grupo II. Pertenecen a este grupo los trabajadores que están al frente de un departamento, teniendo atribuida la responsabilidad de su rentabilidad y adecuado aprovisionamiento.

Grupo III. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieren una determinada cualificación profesional y dependen directamente de un responsable de departamento o establecimiento colaborando con ellos y bajo su supervisión.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consiste en conducir vehículos de la empresa de tonelaje superior a 3.500 kgs.

Grupo IV. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieran unos determinados conocimientos prácticos, ejerciendo sus funciones bajo la dependencia y responsabilidad de trabajadores de grupos superiores.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consista exclusivamente en labores de caja, tareas auxiliares en administración y de atención y orientación del público en los distintos establecimientos.

Grupo V. Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que no requieran conocimientos prácticos específicos; ejercen labores de reposición de productos, ayuda a los responsables de secciones de percederos y funciones auxiliares de caja, pudiendo realizarlas indistintamente.

Artículo 17º. Promoción

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse para lo cual la Dirección de la empresa deberá anunciar las plazas a cubrir informando a los representantes legales de los trabajadores.

Para garantizar la objetividad en la provisión de las vacantes convocadas, se realizarán pruebas de actitud al personal de la empresa que las solicite. El contenido de las pruebas y la evaluación de los solicitantes será competencia de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5º del presente Convenio constituida en Comisión de Exámenes.

En el supuesto de que no existan solicitantes o no superen las pruebas establecidas las vacantes serán cubiertas por personal de nueva contratación.

Artículo 18º. Formación

La empresa se compromete a proporcionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa, siendo consideradas tiempo de trabajo.

CAPÍTULO V

Mejoras Sociales

Artículo 19º. Complementos de enfermedad y accidente

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo la empresa abonará al trabajador afectado el equivalente a la totalidad de sus retribuciones.

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o de enfermedad común la empresa abonará al trabajador el equivalente a las prestaciones de la Seguridad Social que correspondan a tal situación, durante los tres primeros días de la baja; y complementará dichas prestaciones a partir del cuarto día, inclusive, y hasta un máximo de un mes, en la cantidad necesaria para que el trabajador perciba la totalidad de sus retribuciones.

Los complementos establecidos en este precepto para las situaciones de Incapacidad Temporal derivada de accidente no laboral o de enfermedad común se percibirán únicamente en el primer proceso de incapacidad que se padezca en un año. En el supuesto en que en un período de un año desde el alta médica de un primer proceso de incapacidad el trabajador volviera a causar baja, en este segundo proceso de incapacidad solo percibirá las prestaciones de la Seguridad Social.

Se faculta a la comisión paritaria del Convenio, para su intervención e interpretación sobre el tema, en casos específicos.

Artículo 20º. Seguro de accidentes

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes en virtud del cual el trabajador que fallezca por causa de accidente bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá, el afectado o sus derechohabientes, la cantidad de 30.050,61 euros.

Artículo 21. Conciliación de la vida laboral y familiar

A petición de la madre, se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad en un número de días equivalentes a las horas de reducción de jornada que le correspondan por el periodo de lactancia. La acumulación aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple.

En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a

elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo anterior. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo anterior sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo anterior o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine en la legislación vigente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la máxima antelación posible el ejercicio de este derecho.

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

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Excedencias por cuidado de un menor y familiares:

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, 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 periodo de excedencia no superior a 2 años los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Licencias sin sueldo.

Podrán solicitar licencia sin sueldo con una duración máxima de tres meses los trabajadores que, habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la empresa más de seis meses. Las empresas resolverán favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formule, salvo que la concesión de licen-

cias afectara gravemente al proceso productivo o se encontraran disfrutando este derecho a un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del centro de trabajo, o un trabajador en centros de trabajo de menos de 50 trabajadores. Para tener derecho a una nueva licencia, deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Igualmente, cuando los cuidados que requieran los familiares hasta 2 grado y no supongan periodos largos y continuados de atención, se podrán solicitar licencias sin sueldo previa justificación de dicha atención.

Artículo 22º. Riesgos laborales y salud laboral

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores. Serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

La empresa viene obligada a realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la misma, atendiendo al puesto específico y en razón del sexo, al menos una vez al año, cuyo resultado será facilitado a cada trabajador.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO VI

Funciones sindicales en la empresa

Artículo 23º. Representación sindical

Los temas de representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

CAPÍTULO VII

Garantía del Convenio

Artículo 24º. Garantía del convenio

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.

Artículo 25. Comisión de absentismo

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficaz de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras. La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo, dentro de la Comisión Paritaria, que tendrá las siguientes funciones: a) Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente. b) Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras. c) Difundir la información sobre la situación existente y las medi-

das adoptadas.

Artículo 26º. Solución extrajudicial de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 27º. Facultad sancionadora

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Título.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

La falta de atención al público con la corrección y diligencia debidas se graduará en función de la notoriedad, trascendencia o las consecuencias de la misma.

Artículo 28º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
4. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.
5. El empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la empresa.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
7. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o de las mercancías.

Artículo 29º. Faltas graves

Se consideran como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.
6. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación es-

crita.

7. La no presentación a la Empresa de los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal, en los plazos legalmente establecidos.

8. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

9. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

Artículo 30º. Faltas muy graves

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. La ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de más de un día al mes.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar, así como la apropiación indebida de muestras promocionales o cualquier otro tipo de artículo, descuento o beneficio destinado a clientes, con independencia de que tenga o no valor de mercado.
3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
6. Falta de respeto o consideración al público.
8. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
9. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.
10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
13. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
14. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de los descuentos concedidos al personal, en favor de otras personas.
15. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
16. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
17. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos o impuestas por la empresa en evitación de los mismos.
18. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o las determinadas por el Convenio o por las empresas en desarrollo y aplicación de ésta, cuando del mismo pueda derivarse riesgo pa-

ra la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

19. No respetar, conociendo las medidas o normas, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de carácter higiénico o sanitario aplicables por razón de la naturaleza de las mercancías objeto del comercio de la empresa.

20. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

21. La transgresión de las normas de seguridad informática o el quebranto de la confidencialidad de los datos.

22. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 31. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador.

Artículo 32. Sanciones máximas

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 33. Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Generalidades

La enumeración de faltas que se contienen en este capítulo, se hace a título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Cuando la empresa tenga constancia de la afiliación de un trabajador al que se imputaran unos hechos que pudieran dar lugar a sanción que exija previamente la audiencia al delegado sindical, dicha audiencia habrá de hacerse al menos con dos días hábiles de antelación a la comunicación al trabajador de la decisión sancionadora.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Plan de Igualdad.

En el plazo de seis meses las partes negociarán un Plan de Igualdad con el fin de promover acciones que favorezcan la igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

Segunda. Suspensión del contrato de trabajo por riesgo duran-

te el embarazo.

En cuanto al procedimiento de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, la dirección de la empresa y el comité de empresa han evaluado en concreto, el informe que la sociedad española de ginecología y obstetricia ha elaborado sobre riesgos que el puesto de trabajo puede suponer para las trabajadoras embarazadas.

De dicho informe se desprende que las actividades de manejo de cargas y las posturas son sin duda la circunstancia más frecuente en la mayoría de los trabajos que dificultan la actividad laboral de la mujer embarazada. Es una recomendación general, dado que la concreción depende de múltiples posibilidades y se hace difícil concretar en qué semana supone un riesgo para el embarazo el trabajo que se realiza, aunque recomiendan interrumpir la actividad laboral en la semana 20 o 18, si el parto es múltiple.

Por ello, siguiendo las recomendaciones generales que existen en dicho informe y partiendo del hecho de que las pautas para la concesión o denegación de la prestación por la suspensión del contrato no son competencia de la empresa si no de la mutua, la dirección de la empresa se compromete a asesorar en todos los trámites y documentación a todas aquellas trabajadoras que quieran solicitar la suspensión de riesgo por el embarazo ante la mutua y se encuentren en la semana 20 de gestación, estén afectadas por dichos riesgos y no tengan un puesto de trabajo alternativo que reduzca el riesgo por embarazo.

Tercera. Formación.

1. Con carácter general la empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

2. La empresa tomará las medidas necesarias para procurar hacer uso del crédito para la formación de que anualmente disponga en base a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en aras a obtener un adecuado desarrollo profesional del trabajador y mejorar la competitividad de la empresa. En este sentido informará a los representantes de los trabajadores acerca del crédito disponible para formación y, caso de no programar ninguna acción formativa a cargo de dicho crédito, informarán, previa petición de los representantes de los trabajadores, de los motivos que justifican esa decisión en el último trimestre de cada ejercicio.

3. En el supuesto de que la empresa renuncie a programar acciones formativas con cargo al mencionado fondo, los representantes de los trabajadores podrá proponer acciones formativas que deberán estar relacionadas siempre con la actividad productiva de la empresa; estas acciones podrán incluirse en el Plan de Empresa y, en todo caso, la participación de los trabajadores en las mismas se realizará fuera de la jornada laboral. En caso de rechazarse las propuestas de los representantes de los trabajadores por la empresa, ésta última deberá explicar sucintamente los motivos de dicho rechazo.

5. Formación de oferta: La empresa posibilitará, cuando las necesidades productivas y la organización del trabajo lo permita, la realización de las acciones formativas que, sin coste alguno para ella, oferten los firmantes del Convenio en el marco de los convenios para la ejecución de planes de formación suscritos con el Servicio Público de Empleo Estatal, u organismo autonómico que corresponda, en desarrollo del programa formativo y que pudieran acordarse periódicamente para el sector.

6. Al objeto de posibilitar la acreditación sectorial de la formación recibida y/o la experiencia adquirida, el trabajador que lo solicite recibirá un diploma según el modelo que pueda elaborar el Comité Paritario Sectorial.

7. La empresa, a petición del trabajador o de sus representantes, aportará la documentación e informes necesarios para que éstos últimos puedan llevar a cabo la solicitud del reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral, según establece el Real Decreto 1224/2009 de 17 de julio o normativa que lo desarrolle, para que el trabajador lleve a cabo la solicitud.

8. Las acciones de formación que se desarrollen en la empresa deben ser sometidas a información de la representación legal de los trabajadores en los términos y según el procedimiento establecido en el artículo 15 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. De conformidad con el citado artículo la empresa deberá aportar, como mínimo, la siguiente información:

- Denominación y descripción de las acciones que se vayan a desarrollar y objetivos.
- Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones
- Calendario previsto de ejecución.
- Medios pedagógicos.
- Criterios de selección de los participantes.
- Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Los representantes de los trabajadores deberán emitir informe en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación anteriormente indicada.

Sí surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de 15 días a efectos de dilucidar las discrepancias entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores. Cuando la formación desarrollada en la empresa estuviese financiada, de conformidad con el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, la ejecución de las acciones formativas y su correspondiente bonificación sólo podrá iniciarse una vez hayan transcurrido los plazos totales indicados anteriormente. Asimismo las acciones formativas podrán iniciarse transcurridos 15 días desde la recepción por la representación legal de los trabajadores de la documentación referida anteriormente, sin que dicha representación legal de los trabajadores haya emitido el informe correspondiente.

Cuarta. Medio Ambiente.

El órgano unitario de representación de los trabajadores podrá designar un Delegado de Medio Ambiente de entre los Delegados de Prevención, cuyas funciones y competencias son:

- Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la

normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

-Recibir información sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.

-Recibir de la empresa copia de la documentación que ésta venga obligada a facilitar a la administración pública en relación con emisiones, vertidos, generación de residuos, uso de agua y la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

-Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.

-Colaborar en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

La empresa designará un responsable de la interlocución con el delegado de medio ambiente de entre sus representantes en el Comité de Seguridad y Salud.

ANEXO

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019, PRIMERO DE VIGENCIA DEL CONVENIO.

Abonable en 15 pagas anuales, prorrateadas en las doce mensualidades del año

GRUPO 0	1.332,62 €
GRUPO I	1.174,47 €
GRUPO II	1.058,35 €
GRUPO III	1.029,60 €
GRUPO IV	961,05 €
GRUPO V	840,00 €

Hay varias firmas ilegibles.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 1.132/2019

Mediante Resolución con nº 1850, de fecha 8 de abril de 2019, he dictado lo que sigue:

“En ejercicio de la facultad que confiere a la Presidencia el artículo 34.1 g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuida a la Delegación Genérica de Hacienda y Recursos Humanos, mediante decreto de la Presidencia de 15 de enero de 2019 (resolución nº 88), vengo en resolver aprobar y publicar las siguientes Bases de provisión de Puestos de Trabajo:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN, POR EL SISTEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN, DE DISTINTOS PUESTOS DE LA VIGENTE RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA. (LD 01/2019)

Base 1ª. Normativa de aplicación.

Estas bases se establecen de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del vigente Acuerdo sobre condiciones de empleo de los funcionarios de la Diputación Provincial, igual precepto del Convenio Colectivo de Empresa y en el Acuerdo Diputación-Organizaciones Sindicales sobre Disposiciones Generales para la Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por el Pleno Corporativo en sesión celebrada el día 20 de mayo de 2009 y publicado en BOP nº 117, de 24 de junio de 2009. En lo no previsto en estas

bases y hasta tanto se dicten las leyes de función pública que desarrollen la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sigue siendo de aplicación la normativa sobre esta materia contenida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, la Ley 7/1985, de 2 de abril, el Real Decreto 781/1986, de 18 de abril y, en su condición de norma supletoria el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo.

Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a personas, como candidato, funcionario, etc. debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

Base 2ª. Puestos objeto de cobertura.

Son objeto de la presente convocatoria de provisión, por el sistema de libre designación, los puestos que se incluyen en el Anexo a la presente que figuran en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

La elección de dicho sistema de provisión conlleva la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.

Los titulares de los puestos de trabajo que resulten adjudicatarios por este sistema podrán ser cesados discrecionalmente. En caso de cese, se les deberá asignar un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional de la Diputación de Córdoba y con las garantías inherentes de dicho sistema.

Base 3ª. Solicitudes y requisitos de participación.

Podrá participar en la presente convocatoria el personal funcionario de carrera de la plantilla de la Diputación Provincial de Córdoba que cumpla los requisitos para su desempeño descritos en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

Los requisitos para el desempeño del puesto se valorarán con referencia a la fecha de la publicación de las bases de la convocatoria. Se acreditarán documentalmente con la solicitud de participación salvo que se encuentren en poder de esta Diputación Provincial. El cumplimiento de los mismos deberá mantenerse hasta la toma de posesión del puesto obtenido.

La solicitud se presentará en el Registro General de la Diputación Provincial de Córdoba directamente o a través de los demás lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. En la solicitud se hará constar que se reúnen los requisitos especificados en la descripción del puesto y el orden de preferencia del puesto solicitado, en caso de solicitarse varios de ellos.

Las solicitudes deberán ir acompañadas de un breve historial académico y profesional, en el que consten el título o títulos académicos que posean, los puestos de trabajo desempeñados, los

estudios o cursos realizados y cuantos otros méritos se estime oportuno alegar, a efectos de apreciar la idoneidad del interesado para el desempeño del puesto. Se podrá requerir a los solicitantes para que acrediten documentalmente los méritos alegados.

En el mismo plazo podrán presentarse a través del Registro Electrónico mediante acceso al mismo a través de la sede electrónica www.dipucordoba.es. En tal caso será necesario estar en posesión del correspondiente certificado digital.

Base 4ª. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes será de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Base 5ª. Resolución

La idoneidad de los solicitantes para los puestos de trabajo que se convocan será de apreciación discrecional por la Delegación proponente, con respeto en todo caso de los principios de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, por la Delegación de Recursos Humanos se remitirán las solicitudes al titular de la Delegación a que figure adscrito el puesto de trabajo convocado, para que éste, en el plazo máximo de diez días hábiles, formule propuesta motivada de nombramiento del solicitante que se estime más idóneo en relación con los requerimientos y características del puesto. Igualmente, podrá proponer que se declare desierta la provisión cuando, a pesar de la existencia de candidatos que reúnan los requisitos mínimos exigidos, ninguno de ellos se considere apto para el puesto.

De no remitirse en el plazo indicado, se entenderá que el órgano competente para efectuar tal propuesta opta por dejar el puesto vacante, incluyéndose el mismo en la siguiente convocatoria de Libre Designación.

Los órganos competentes para efectuar la propuesta y el nombramiento podrán recabar la intervención de especialistas con objeto de apreciar la idoneidad de los aspirantes.

Las resoluciones de nombramiento se motivarán con referencia a la observancia de los principios de mérito y capacidad en la selección de la persona nombrada, al cumplimiento de los requisitos y especificaciones exigidas en la convocatoria, y a la competencia para proceder al mismo. En todo caso deberá quedar acreditada, como fundamento de la resolución adoptada, la observancia del procedimiento debido.

Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de un mes contado desde la finalización del de presentación de solicitudes. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta un mes más.

Las resoluciones de nombramiento se publicarán en el BOP de la provincia de Córdoba."

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, 8 de abril de 2019. El Presidente. PD. Firmado electrónicamente por el Diputado Delegado de Hacienda y Recursos Humanos, Salvador Blanco Rubio.

ANEXO

Código puesto	Denominación	N	R.J.º	SUBG.	CD	C.Específico	Escala	Titulación
701	Jefatura de Servicio Planificación obras y servicios municipales	1	Fun	A	26	34.434,83 €		
702	Adjuntía Jefatura de Servicio Planificación O.S.M.	1	Fun	A1	25	26.626,54 €	Administración General	
574	Jefatura de Sección Responsable Demarcación Carreteras	1	Fun	A	24	24.961,53 €		Ing..caminos/I. T. Obras Públicas

Ayuntamiento de Adamuz

Núm. 1.090/2019

Doña Manuela Bollero Calvillo, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Adamuz (Córdoba), hace saber:

Que aprobada inicialmente en sesión extraordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de 7 de marzo de 2019, la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Adamuz y sometida a información pública mediante la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia número 49, de fecha 13 de marzo de 2019, se entiende aprobada definitivamente al no haber sido presenta-

das alegaciones durante el citado plazo.

Contra dicha aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

A continuación y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en Materia de Régimen Local, se inserta la Relación de Puestos de Trabajo.

Adamuz, 4 de abril de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Manuela Bollero Calvillo.

RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE ADAMUZ

GRUPO	DEPARTAMENTO	PUESTO	RETRIBUCIONES BÁSICAS	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS				NÚM. EFECTIVOS
			SALARIO BASE	COMPL. DESTINO		COMPLEMENTO ESPECÍFICO	C.P.T.	
			IMPORTE	COMPL. DESTINO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	
A1	Secretaría	Secretario-Interventor	15.577,66	28	12.368,44	16.573,41	0,00	1
C1	Policía Local	Oficial Jefe Policía Local	10.491,24	22	7.575,68	13.930,94	0,00	1
A2	Escuela Infantil	Directora Guardería	13.698,06	20	6.533,52	9.871,98	0,00	1
A1	Mantenimiento y Obras	Arquitecta	15.577,66	26	10.374,56	10.687,91	0,00	1
C1	Secretaría	Jefatura de Secretaría	10.491,24	22	7.575,68	15.258,39	0,00	1
C1	Secretaría	Jefatura de Intervención	10.491,24	22	7.575,68	15.258,39	0,00	1
C1	Secretaría	Administrativo Adscrito RR.HH.	10.491,24	20	6.533,52	10.725,19	0,00	1
C1	Policía Local	Agente Policía Local	10.491,24	20	6.533,52	10.725,19	68,55	4
C1	Secretaría	Agente Policía Local Segunda Actividad	10.491,24	20	6.533,52	10.725,19	68,55	1
C2	Mantenimiento y Obras	Encargado	8.892,54	16	5.199,74	8.546,60	0,00	1
C2	Escuela Infantil	Educadora Guardería	8.892,54	13	4.198,32	6.691,08	0,00	3
AP	Mantenimiento y Obras	Guarda Montes Comunales - Coordinador	8.149,54	13	4.198,32	9.246,57	0,00	1
AP	Mantenimiento y Obras	Guarda Montes Comunales	8.149,54	13	4.198,32	7.384,83	0,00	1
C2	Deportes	Dinamizador deportivo	8.892,54	13	4.198,32	7.219,16	0,00	1
AP	Mantenimiento y Obras	Peón Servicios y Mantenimiento	8.149,54	13	4.198,32	5.868,93	2.945,75	1
AP	Deportes	Monitor Deportivo (*)	8.149,54	12	3.864,56	5.639,06	0,00	2

GRUPO	DEPARTAMENTO	PUESTO	RETRIBUCIONES BÁSICAS	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS				NÚM. EFECTIVOS
			SALARIO BASE	COMPL. DESTINO		COMPLEMENTO ESPECÍFICO	C.P.T.	
			IMPORTE	COMPL. DESTINO	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	
AP	Mantenimiento y Obras	Oficial Servicios y Mantenimiento	8.149,54	14	4.532,36	5.868,93	0,00	1
C2	Cultura	Auxiliar Administrativo	8.892,54	16	5.199,74	9.621,40	0,00	1
AP	Mantenimiento y Obras	Limpiadora y Mantenimiento Viviendas Rurales (*)	8.149,54	10	3.197,74	5.117,19	0,00	2
AP	Mantenimiento y Obras	Limpiadora (*)	8.149,54	10	3.197,74	4.003,05	0,00	4
C2	Secretaría	Auxiliar Administrativo	8.892,54	16	5.199,74	9.621,40	0,00	1
C2	Secretaría	Auxiliar Administrativo	8.892,54	16	5.199,74	9.621,40	0,00	1
C2	Secretaría	Auxiliar Administrativo	8.892,54	16	5.199,74	9.621,40	0,00	1
C2	Otros Centros	Auxiliar Administrativo	8.892,54	16	5.199,74	9.621,40	0,00	1
C2	Mantenimiento y Obras	Oficial Servicios y Mantenimiento	8.892,54	13	41.988,32	5.868,93	0,00	1
C2	Deportes	Socorrista (*)	8.892,54	14	4.532,36	7.968,82	0,00	1
C2	Deportes	Socorrista (Nocturno) (*)	8.892,54	14	4.532,36	8.544,53	0,00	1
AP	Deportes	Taquillero Piscina (*)	8.149,54	12	3.864,56	4.435,87	0,00	1
AP	Deportes	Taquillero Piscina (Nocturno) (*)	8.149,54	12	3.864,56	5.013,65	0,00	1

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 1.014/2019

Por Resolución de Alcaldía nº 599/2018, de fecha 28 de marzo, se ha resuelto lo siguiente:

"RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Por razones de enfermedad me resulta imposible presidir la sesión de la Junta de Gobierno Local convocada para mañana, día 29 de marzo, a las 14:30 horas. No obstante, la naturaleza de los temas a tratar, hace conveniente que se lleve a término la misma.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; artículo 21 del RD. Leg. 781/86 de 18 de abril y 47.2 del RD 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, he resuelto:

Primero. La delegación exclusivamente de la presidencia de la sesión de la Junta de Gobierno Local convocada para el día 29 de marzo, a las 14:30 horas, en la Primera Teniente de Alcalde, doña Lidia María Carmona Pavón.

Segundo. Notifíquese esta Resolución a la interesada y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia".

En Aguilar de la Frontera, 29 de marzo de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, María José Ayuso Escobar.

Ayuntamiento de Baena

Núm. 1.060/2019

Advertido error en las Bases de las pruebas selectivas para el acceso a plazas de personal laboral, reservadas a promoción interna e incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2019, esta Alcaldía en uso de las facultades que le confiere la normativa local vigente resuelve:

PRIMERO. Modificar las apartado 3.1) de las Bases indicadas en la parte expositiva, quedando la misa redactada de la forma siguiente:

"3.1. Las solicitudes para tomar parte en estas pruebas selectivas, dirigidas al Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Baena, se formularán preferentemente en el modelo oficial que se adjunta a las presentes bases, y se presentarán en el Registro General de Entrada de Documentos del mismo, dentro del plazo de veinte días naturales contados a partir del siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Tablón de Edictos de las Casas Consistoriales.

Los interesados deberán unir a la solicitud fotocopia del DNI, en vigor o documento de identificación del Estado correspondiente y justificante o comprobante de haber ingresado la tasa a que se refiere el anexo correspondiente. Dicha tasa que asciende a 10,20 euros se ingresará en la cuenta corriente de Cajasur Nº de Cuenta:

ES62/ 0237/0210/3091/5185/6960, con la indicación "pruebas selectivas (plaza, su denominación), Ayuntamiento de Baena", en los sistemas selectivos de concurso y concurso oposición, deberán acompañar igualmente a la solicitud la documentación que justifique los méritos alegados, debidamente compulsada o cotejada conforme al artículo 158 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales."

SEGUNDO. Publicar la presente resolución en el Boletín Ofi-

cial de la Provincia.

Baena, 2 de abril de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Jesús Rojano Aguilera.

Ayuntamiento de Luque

Núm. 1.016/2019

Por Resolución de Alcaldía de fecha 29 de marzo de 2019, atendiendo requerimiento de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Córdoba, se ha procedido a la rectificación para su adecuación a la legalidad, de las BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE INGENIERO INDUSTRIAL, PERSONAL LABORAL, PARA EL AYUNTAMIENTO DE LUQUE, POR PROMOCIÓN INTERNA, MEDIANTE CONCURSO-OPOSICIÓN, que habían sido aprobadas por Resolución de esta Alcaldía número 30/2019, de 20 de febrero, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número 52, de 18 de marzo de 2019, en consecuencia se hace pública la rectificación siguiente:

Base Tercera: Se sustituye la referencia al artículo 76 del Real Decreto 364/1995 por: artículo 19 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y artículo 24 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Base Cuarta: Se sustituye Boletín Oficial del Estado por Boletín Oficial de la Provincia.

Una vez publicado dicho anuncio, comienza el plazo de presentación de solicitudes.

Luque, a 29 de marzo de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Felisa Cañete Marzo.

Ayuntamiento de Montemayor

Núm. 1.070/2019

El Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada en fecha 2 de abril de 2019 acordó aprobar inicialmente y con carácter definitivo si durante el trámite de información pública no se formulan reclamaciones, el expediente de suplementos de créditos 5/2019.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 177, en relación con el 169, del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-, y artículo 38, en relación con el 20, del RD 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, en materia de Presupuestos, a fin de que, en el término de quince días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados a que se refiere el artículo 170.1 de la citada Ley Reguladora de las Haciendas Locales puedan examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría General y en la Intervención Municipal, y presentar, en su caso, las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno de la Corporación, por alguno de los motivos que se expresan en el artículo 170.2 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 -TRLRHL-.

En el caso de que no se formulen reclamaciones durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-.

Montemayor, 3 de abril de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio García López.

OTRAS ENTIDADES

Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S A

Núm. 972/2019

Don Valeriano Lavela Pérez, Secretario General del Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba

Certifico: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día doce de marzo de dos mil diecinueve, adoptó entre otros el siguiente acuerdo, que se transcribe en su parte dispositiva:

Nº 49/19. CEMENTERIOS. 4. DICTAMEN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE DESARROLLO, DE APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE LOS CEMENTERIOS MUNICIPALES DE CÓRDOBA.

Se conoce el expediente tramitado al efecto, los informes obrantes en el mismo y el Dictamen de la Comisión Permanente de Desarrollo, de fecha 04/03/19, de aprobación inicial del Reglamento de los Cementerios Municipales de Córdoba.

Sometido el asunto a votación, el Excmo. Ayuntamiento Pleno, por mayoría de 15 votos a favor de los Grupos Municipales Socialista (7), Ganemos Córdoba (4) e IU, LV-CA (4) y 14 abstenciones de los Grupos Municipales Popular (11), Ciudadanos-Córdoba (2) y Mixto (1),

ACUERDA:

Primero: Aprobar con carácter inicial el Reglamento de los Cementerios Municipales de Córdoba.

Dicho Reglamento queda debidamente diligenciado en su expediente por el Secretario General del Pleno, así como una copia anexa al Acta de la presente sesión.

Segundo: Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos previstos en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, para dar audiencia a los interesados por el plazo mínimo de treinta días para la presentación de reclamaciones y sugerencias.

Tercero: En el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo inicial.

Y para que conste, surta sus efectos donde corresponda y se proceda a su debida comunicación, publicación y ejecución, conforme a lo dispuesto en el artículo 122.5 apartado d) de la Ley de Bases de Régimen Local y a reserva de lo dispuesto en el artículo doscientos seis del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, expido la presente certificación de orden y con el Vº Bº de la Excm. Sra. Alcaldesa-Presidenta del Pleno. Firmado en Córdoba, a doce de marzo de dos mil diecinueve. Vº Bº Alcaldesa-Presidenta, M. Isabel Ambrosio Palos. Secretario General del Pleno, Valeriano Lavela Pérez.

Córdoba, 13 de marzo de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, M. Isabel Ambrosio Palos.

REGLAMENTO DE LOS CEMENTERIOS MUNICIPALES DE CÓRDOBA.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR DE LOS CEMENTERIOS MUNICIPALES DE CÓRDOBA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Gestión del Servicio.

Artículo 2. Objeto y ámbito de aplicación del Reglamento.

Artículo 3. Intervención del Ayuntamiento.

Artículo 4. Definiciones a efectos de este Reglamento.

CAPÍTULO II. DE LA ORGANIZACIÓN Y DE LOS SERVICIOS.

Artículo 5. Competencia.

Artículo 6. Instalaciones abiertas al público.

Artículo 7. Servicios y prestaciones.

Artículo 8. De la efectividad de la prestación del servicio.

Artículo 9. Servicios complementarios al enterramiento.

Artículo 10. Administración de los cementerios.

Artículo 11. Condiciones de las instalaciones, equipamientos y servicios de los cementerios municipales de Córdoba.

Artículo 12. Mantenimiento del orden en los recintos e instalaciones funerarias.

Artículo 13. Relaciones del personal de CECOSAM con el público.

Artículo 14. Vigilancia de las instalaciones y recintos

Artículo 15. Conservación y limpieza de los cementerios.

Artículo 16. Horarios de apertura y cierre.

Artículo 17. Comportamiento de los visitantes en los recintos funerarios.

Artículo 18. Prohibición de entrada de animales.

Artículo 19. Aparcamiento y acceso de vehículos.

Artículo 20. Prohibición de venta ambulante y propaganda en los recintos funerarios.

Artículo 21. Prohibición de la obtención de imágenes de unidades de enterramiento, recintos e instalaciones funerarias.

Artículo 22. Autorización de las obras e inscripciones funerarias.

Artículo 23. Condiciones para realización de obras por particulares.

CAPITULO III. DEL DERECHO FUNERARIO

Artículo 24. Contenido y constitución del derecho funerario.

Artículo 25. Reconocimiento del derecho.

Artículo 26. Titularidad del derecho.

Artículo 27. Obligaciones del titular.

Artículo 28. Duración del derecho.

Artículo 29. Notificaciones de la empresa.

Artículo 30. Transmisibilidad del derecho.

Artículo 31. Reconocimiento de las transmisiones.

Artículo 32. Transmisiones por actos "inter vivos".

Artículo 33. Transmisiones por actos "mortis causa"

Artículo 34. Beneficiarios de derecho funerario.

Artículo 35. Reconocimiento provisional de transmisiones.

Artículo 36. Modificación del derecho funerario.

Artículo 37. Extinción del derecho funerario.

Artículo 38. Expediente sobre extinción del derecho funerario.

Artículo 39. Desocupación forzosa de unidades de enterramiento.

Artículo 40. Imposibilidad de reclamación de cadáveres.

Artículo 41. Inhumaciones de Asistencia social.

CAPÍTULO IV. NORMAS GENERALES SOBRE INHUMACIONES, EXHUMACIONES Y OTROS SERVICIOS

Artículo 42. Determinación de actuaciones sobre unidades de enterramiento.

Artículo 43. Normativa.

Artículo 44. Autorizaciones.

Artículo 45. Documentos necesarios para la inhumación, cremación o incineración.

Artículo 46. Número de inhumaciones.

Artículo 47. Exhumaciones por falta de autorización de inhumación o extinción del derecho funerario.

Artículo 48. Traslado de restos por causa de obras o inutilización de unidades de enterramiento.

Artículo 49. Incineración de restos humanos.

Artículo 50. Limitación de cadáveres en sepulturas y bovedillas.

Artículo 51. Regulación fosas comunes.

CAPÍTULO V. OBRAS Y CONSTRUCCIONES DE PARTICULARES

Artículo 52. Construcciones e instalaciones ornamentales de particulares.

Artículo 53. Ejecución de obras sobre parcelas.

Artículo 54. Normas sobre ejecución de obras e instalaciones ornamentales.

Artículo 55. Plantaciones y demás elementos ornato.

Artículo 56. Conservación y limpieza.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

DISPOSICIÓN FINAL

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Gestión del Servicio

El Excmo. Ayuntamiento de Córdoba gestiona los Cementerios y demás servicios mortuorios municipales por medio de la entidad «Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba SA (CECOSAM)», empresa municipal constituida bajo la forma de sociedad mercantil local, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que tiene adscritos bienes para el desempeño de sus funciones, y atribuidas las facultades de gestión y las correlativas obligaciones de conservación y mantenimiento de los mismos, en virtud de acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en su sesión del día 4 de julio de 2002, al amparo de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprobó el Texto Refundido de Régimen Local, y con sujeción a lo dispuesto en la Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de Entidades Locales de Andalucía y al Decreto 18/2006, de 24 de enero, por el que se aprueba su Reglamento.

Artículo 2. Objeto y ámbito de aplicación del Reglamento

El presente Reglamento tiene por objeto la regulación de las condiciones y formas de prestación del servicio de los cementerios municipales de Córdoba y las relaciones de "CECOSAM" con los usuarios del servicio.

El Reglamento será de aplicación a todas las actuaciones directamente relacionadas con la prestación del servicio que tengan lugar en cualquiera de las instalaciones y recintos de Cementerios y demás dependencias destinadas a servicios funerarios de titularidad municipal, así como en aquellos de titularidad de otros entes públicos o privados en que participe la Empresa o le sea encomendada la gestión.

En aquellos aspectos no contemplados en este Reglamento, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Policía Sanitaria Mortuoria de Andalucía, aprobado por Decreto de la Consejería de Salud 95/2001, de 3 de abril; en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad; en el Decreto 2263/1974, de 20 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Policía Sanitaria Mortuoria;

en la Ley 7/1985 de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y demás normativa sectorial aplicable.

Artículo 3. Intervención del Ayuntamiento

El Excmo. Ayuntamiento de Córdoba desarrollará las funciones de inspección y control con carácter general del servicio público que le son inherentes.

Artículo 4. Definiciones a efectos de este Reglamento

1. A los efectos de este Reglamento, para la determinación legal de las situaciones y procesos en que puede encontrarse el cuerpo humano tras la muerte, y para la determinación de las distintas prestaciones que incluye el servicio de cementerios, se entenderá por:

a) Cadáver: El cuerpo humano durante los cinco años siguientes a la muerte real, que se computarán desde la fecha y hora que figure en la inscripción de la defunción del Registro Civil.

b) Restos cadavéricos: Lo que queda del cuerpo humano una vez transcurridos los cinco años siguientes a la muerte real.

c) Restos humanos: Los de entidad suficiente procedente de abortos, mutilaciones e intervenciones quirúrgicas.

d) Putrefacción: Proceso de descomposición de la materia orgánica debido a la acción sobre el cadáver de microorganismos y fauna complementaria.

e) Esqueletización: Proceso de reducción a restos óseos, una vez eliminada la materia orgánica, hasta su total mineralización.

f) Cremación e incineración: Reducción a cenizas de un cadáver o resto cadavérico mediante calor en medio oxidante.

g) Prácticas de sanidad mortuoria: Aquéllas, como la refrigeración, la congelación, la conservación temporal y el embalsamamiento, que retrasan o impiden la aparición de la putrefacción en el cadáver, así como las destinadas a la reconstrucción del mismo.

h) Prácticas de adecuación estética: Aplicación de métodos cosméticos para mejorar el aspecto externo del cadáver.

i) Conservación transitoria: Métodos que retrasan el proceso de putrefacción.

j) Embalsamamiento o tanatopraxis: Métodos que impiden la aparición de los fenómenos de putrefacción.

k) Refrigeración: Método que mientras dure su activación, evita el proceso de putrefacción del cadáver, por medio del descenso artificial de la temperatura.

l) Férretro común, férretro especial, férretro de recogida, férretro para incineración y caja de restos: Los que reúnen las condiciones fijadas para cada uno de ellos en la legislación vigente.

m) Tanatorio: Establecimiento funerario con los servicios adecuados para la permanencia y exposición del cadáver hasta la celebración del sepelio y, en su caso, para la realización de prácticas de sanidad mortuoria.

n) Sala de Preparación: Lugar, sala o habitación donde se lleva a cabo la tanatopraxis del cadáver.

2. La asignación de unidades de enterramiento incluirá, en todo caso, un habitáculo o lugar debidamente acondicionado para el depósito de cadáveres, restos cadavéricos y/o cenizas durante el periodo establecido en el correspondiente título de derecho funerario y de conformidad con las modalidades establecidas en el presente Reglamento y en el de Policía Sanitaria Mortuoria. Las unidades de enterramiento podrán adoptar las siguientes modalidades:

a) Panteón: Unidad de enterramiento bajo rasante en varios espacios destinados a alojar más de un cadáver, restos o cenizas.

b) Capilla: Unidad de enterramiento sobre rasante en varios espacios destinados a alojar más de un cadáver, restos o cenizas.

c) Bovedilla o nicho: Unidad de enterramiento de forma equiva-

lente a un prisma, con las dimensiones previstas en la legislación vigente, integrada en edificación de hileras superpuestas sobre rasante y con tamaño suficiente para alojar a un solo cadáver.

d) Cripta: Unidades de enterramiento compuestas por varios bovedillas en columna, con una lápida en común.

e) Sepultura: Unidad de enterramiento bajo rasante destinada a recibir a uno o varios cadáveres.

f) Columbario: Unidad de enterramiento de dimensiones adecuadas para alojar restos cadavéricos o cenizas procedentes de inhumación, incineración o cremación.

g) Columbario en pradera: Unidad de enterramiento bajo rasante destinada sólo a cenizas, con capacidad para 4 urnas.

h) Columbario en pirámide: Unidad de enterramiento sobre rasante destinada sólo a cenizas, con capacidad para 4 urnas.

i) Parcela: Espacio de terreno debidamente acotado y en el cual puede construirse un panteón, con los ornamentos y características previstas en las normas de edificación aplicables.

CAPÍTULO II

De la Organización y de los Servicios

Artículo 5. Competencia

Dado que el Ayuntamiento de Córdoba gestiona los Cementerios y demás servicios mortuorios municipales por medio de la entidad «Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba SA (CECOSAM)», será esta entidad la que ostente las facultades de dirección y administración de todos los recintos e instalaciones de cementerios y servicios funerarios de su competencia, y tendrá a su cargo la organización y prestación de los servicios propios de su objeto social, obligándose al puntual cumplimiento de las disposiciones de carácter general, sanitarias o de otra índole que le sean de aplicación, así como las contenidas en el presente Reglamento.

Artículo 6. Instalaciones abiertas al público

Con carácter general estarán abiertos al público para su libre acceso todos los recintos de unidades de enterramiento e instalaciones de uso público, procurando la Empresa establecer horarios de apertura y de prestación de servicios lo más amplios posibles, en beneficio de los ciudadanos. A tal fin, CECOSAM dará a conocer al público tales horarios, que se fijarán en atención a las exigencias técnicas, índice de mortalidad, racionalización de los tiempos de servicio del personal, climatología, luz solar, y cualquier otra circunstancia que, en cada momento, aconseje su ampliación o restricción.

Artículo 7. Servicios y prestaciones

1. CECOSAM prestará el servicio de cementerios realizando las actuaciones que, con carácter enunciativo y no limitativo, se relacionan a continuación:

a) Adjudicación de unidades de enterramiento mediante la expedición del correspondiente título funerario.

b) Inhumación y, excepcionalmente, mediante la oportuna orden judicial y autorización sanitaria, exhumación de cadáveres. Inhumación, exhumación, traslado y reducción de restos cadavéricos.

c) Servicio de depósito de cadáveres.

d) Las obras de construcción, ampliación, renovación y conservación de unidades de enterramiento.

e) Conservación y limpieza general de los cementerios municipales.

f) Los servicios complementarios a que se refiere el artículo 9 de este Reglamento.

2. Las anteriores prestaciones serán garantizadas por CECOSAM mediante una adecuada planificación que asegure la existencia de espacios y construcciones de inhumación, y mediante la

realización de las obras y trabajos de conservación necesarios para asegurar el servicio a los usuarios que lo soliciten. La garantía de unidades de enterramiento recae sobre la disponibilidad de las mismas en general, y no respecto a su localización o situación, y particularmente, respecto a las filas, en los nichos y columbarios.

Artículo 8. De la efectividad de la prestación del servicio

Las prestaciones del servicio de cementerios a que se refiere el artículo precedente se harán efectivas mediante la formalización de la correspondiente solicitud por los usuarios ante CECOSAM, por orden judicial o, en su caso, por aplicación del Reglamento de Policía Sanitaria y Mortuoria, a excepción de las previstas en el epígrafe 1 e) y f).

Artículo 9. Servicios complementarios al enterramiento

Además de los servicios y actuaciones sobre unidades de enterramiento, CECOSAM dispondrá de los servicios complementarios que, con carácter enunciativo y sin perjuicio de otros que pudieran crearse, se indican a continuación:

a) Espacio de culto, que estará dedicado a prestar los servicios que se soliciten tanto civiles, como religiosos. Las autoridades eclesiásticas de cada religión designarán al responsable de prestar los oficios religiosos correspondientes.

b) Tanatorio, que comprenderá los locales e instalaciones necesarias para:

-Tanatosalas, de uso para la vela o depósito del cadáver, conforme a las normas sanitarias en vigor y las previstas por este Reglamento, limitándose al tiempo previsto en éstas la permanencia del cadáver, salvo que por aparecer signos evidentes de descomposición proceda su conservación por medios especiales, o su inhumación o cremación.

-Instalaciones para tanatopraxis y autopsias, que reunirán las condiciones exigidas por la normativa sanitaria para las correspondientes manipulaciones del cadáver, y estarán a disposición de los funcionarios de sanidad y médicos forenses. Las prácticas de sanidad mortuoria se realizarán obligatoriamente cuando lo ordene la autoridad judicial, o lo exijan las disposiciones vigentes en materia sanitaria y, de forma voluntaria, cuando lo soliciten los familiares del fallecido.

-Cámara frigorífica, que se utilizará para evitar el proceso de putrefacción del cadáver, a petición de los familiares del difunto y cuando resulte obligatorio para disposiciones legales o por ordenarlo la autoridad competente.

c) Crematorio e incinerador: se destinarán a la reducción del cadáver por medio del calor, cuando lo soliciten los familiares del fallecido, o cuando éste lo hubiese así dispuesto por medios o documentos fehacientes; y para la reducción a cenizas de restos, ataúdes y efectos procedentes de exhumaciones. No se permitirá la presencia de personas ajenas a la empresa durante la realización de las cremaciones e incineraciones. La cremación de cadáveres afectados por actuaciones judiciales no procederá sin permiso expreso de la autoridad judicial que conozca del asunto.

d) Locales, sucursales o delegaciones fuera de la sede de la empresa: podrán instalarse para atención al público y comercialización de toda clase de bienes y servicios propios de su actividad.

e) Locales para usos auxiliares, que podrán ser explotados directamente por la empresa o por terceros, bajo contrato al efecto, siempre para fines complementarios a los servicios propios del Cementerio.

f) Zona de tierra destinada al esparcimiento o enterramiento de cenizas procedentes de cremación o incineración.

Artículo 10. Administración de los cementerios

La administración de los cementerios y de los demás servicios mortuorios municipales estará a cargo de CECOSAM, correspondiéndole la realización de las funciones administrativas y técnicas conducentes al cumplimiento de sus fines y, en particular, para el pleno ejercicio de las que a continuación se relacionan:

1. Iniciación, trámite y resolución de expedientes relativos a:
 - a) Concesión y reconocimiento de derecho funerario sobre unidades de enterramiento gestionadas por la Empresa y sobre parcelas para su construcción por particulares.
 - b) Modificación y reconocimiento de transmisión del derecho funerario, en la forma establecida en este Reglamento.
 - c) Recepción y autorización de designaciones de beneficiarios de derecho funerario.
 - d) Comprobación del cumplimiento de los requisitos, legales para la inhumación, exhumación, traslado, reducción, cremación e incineración de cadáveres y restos humanos.
 - e) Otorgamiento de licencias para colocación de lápidas.
 - f) Toda clase de trámites, expedientes y procedimientos complementarios o derivados de los anteriores.
 - g) Autorización de inhumación y exhumación de cadáveres y de restos en los casos de competencia municipal atribuida por la normativa de sanidad mortuoria.
2. Tramitación e informe de expedientes relativos a licencias para obras de particulares, relativas a construcción, reforma, ampliación, conservación y otras.
3. Elaboración y aprobación de proyectos, dirección o supervisión técnicas de las obras de construcción, ampliación, renovación y conservación de sepulturas de todas clases, edificios e instalaciones mortuorias o de servicios complementarios y de los elementos urbanísticos del suelo, subsuelo y vuelo de los recintos encomendados a su gestión.
4. Ejecución directa o por contratación de toda clase de obras a que se refiere el apartado anterior.
5. Contratación, en todas sus fases e incidencias, de:
 - a) Ejecución por terceros con aportación de materiales y suministros de éstos o trabajos auxiliares para las obras a que se refiere el apartado 4 de este artículo.
 - b) Servicios y trabajos necesarios para el mantenimiento y limpieza de los Cementerios, de los jardines y elementos urbanísticos, y de los edificios e instalaciones a su cargo, así como para el funcionamiento de todo ello.
 - c) Adquisición y mantenimiento de equipo, mobiliario, automóviles, maquinaria, aparatos, herramientas, utensilios, enseres y bienes inventariables en general, arrendamiento de servicios auxiliares.
 - d) Adquisición de materias primas, fluidos, productos energéticos, bienes consumibles o fungibles y bienes no inventariables en general.
 - e) Enajenación de bienes muebles inútiles o sobrantes.
 - f) Cualquier otra actividad propia del servicio.
6. Teneduría de los libros de Registro que, obligatoria o potestativamente, ha de llevar la empresa, practicando en ellos los asientos correspondientes, que deberán comprender como mínimo: inhumaciones, cremaciones, unidades de enterramiento y concesiones de derecho funerario otorgados a particulares. Los libros de Registro se llevarán por medios informáticos.
7. Expedición de certificaciones sobre el contenido de los libros a favor de quienes sean titulares de algún derecho según aquellos, resulten afectados por su contenido, o acrediten interés legítimo. En todo caso se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, sin que, además, respecto a los difuntos, pueda certifi-

carse sobre la causa del fallecimiento, religión o cualquier otra circunstancia de las previstas en el art. 7 de dicha Ley Orgánica.

No se podrá facilitar información telefónica del contenido de los Libros. Únicamente podrá facilitarse a terceros información verbal o por nota informativa sobre localización del lugar de inhumación de cadáveres, restos o cenizas concretos.

Artículo 11. Condiciones de las instalaciones, equipamientos y servicios de los cementerios municipales de Córdoba

Las instalaciones, equipamientos y servicios de los cementerios municipales de Córdoba deberán cumplir las condiciones establecidas en los artículos 43, 44 y 45 del Reglamento de Policía Sanitaria Mortuoria de Andalucía, o en la norma que lo sustituya.

Artículo 12. Mantenimiento del orden en los recintos e instalaciones funerarias

CECOSAM velará por el mantenimiento del orden en los recintos e instalaciones funerarias, y por la exigencia del respeto adecuado a la función de los mismos, adoptando a tal efecto las medidas que se estime necesarias y, en particular, exigiendo el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Capítulo.

Artículo 13. Relaciones del personal de CECOSAM con el público

El personal, debidamente uniformado, guardará con el público las debidas atenciones y consideraciones, evitando que se cometan en los recintos funerarios actos censurables en el trato. No exigirán ni aceptarán gratificaciones o propinas, y no se realizarán concesiones, dádivas o trabajos relacionados con el servicio, quedando todas estas acciones expresamente prohibidas.

Artículo 14. Vigilancia de las instalaciones y recintos

CECOSAM vigilará las instalaciones y recintos del Cementerio, si bien no asumirá responsabilidad alguna en relación con hurtos, robos o desperfectos que puedan cometerse por terceros en las unidades de enterramiento y demás elementos de ornato y flores, que se coloquen en los cementerios municipales y, en general, en las pertenencias de los usuarios. Asimismo, ni CECOSAM ni su personal se harán responsables de las roturas que se produzcan en las lápidas producidas por una defectuosa instalación y como consecuencia de los trabajos realizados, así como por actos vandálicos.

Artículo 15. Conservación y limpieza de los cementerios

CECOSAM se ocupará de los trabajos de conservación y limpieza generales de los cementerios, correspondiendo a sus respectivos titulares o causahabientes la limpieza y conservación de las unidades de enterramiento y de sus elementos de ornato.

Cuando se aprecie el grave deterioro de un panteón o de una lápida, CECOSAM requerirá al titular del derecho afectado o a sus causahabientes para que procedan a su reparación, y si no cumplieran el requerimiento podrá aquella entidad realizar los trabajos que resulten pertinentes de forma subsidiaria, y a cargo del titular o, en su caso, de su sucesor.

Artículo 16. Horarios de apertura y cierre

Los cementerios municipales permanecerán abiertos durante las horas que se establezcan, de acuerdo con las circunstancias que se recogen en el artículo 6 de este Reglamento. Los horarios de apertura y cierre deberán ser expuestos en un lugar visible de la entrada principal de cada cementerio.

Salvo los cadáveres que sean conducidos en servicio especial extraordinario, o bajo circunstancias excepcionales, no se admitirá ninguno fuera del horario de apertura vigente en cada momento.

Por otro lado, el Cementerio de Ntra. Sra. de la Salud, en su calidad de cementerio significativo de Europa incluido dentro de la Ruta Europea de Cementerios, el cual recibe muchas visitas turís-

ticas por su rico patrimonio artístico y cultural, tendrá el mismo horario de apertura y cierre al recogido en el artículo 6 de este Reglamento debido a que el horario recogido en dicho artículo viene determinado por la luz solar.

Artículo 17. Comportamiento de los visitantes en los recintos funerarios

Los visitantes deberán comportarse con el respeto adecuado al recinto, pudiendo CECOSAM, en caso contrario, adoptar las medidas legales a su alcance para ordenar el desalojo del recinto de quienes incumplieran esta norma, impidiéndoles el acceso al cementerio en el caso de que reiteraran dicha conducta.

Artículo 18. Prohibición de entrada de animales

No se permitirá la entrada a los cementerios municipales de perros o de ninguna clase de animales, salvo los que tengan carácter de "lazarillo" y vayan en compañía de invidentes.

Artículo 19. Aparcamiento y acceso de vehículos

El aparcamiento de coches y demás vehículos de transporte se deberá realizar en los espacios dedicados a tal fin.

Salvo que dispongan de aparcamiento interior, en los cementerios municipales no se permitirá el acceso de vehículos, excepto de los adscritos al servicio público, los de las empresas funerarias, y los que transporten materiales de construcción que hayan de ser utilizados en el propio cementerio, siempre que los conductores vayan provistos de la preceptiva autorización por la Dirección del Servicio. Los vehículos deberán circular de forma lenta en consideración a la naturaleza del lugar y como respeto al silencio y a la intimidad requerida por los visitantes, atendiendo las indicaciones que a tal fin les efectúe el personal de CECOSAM.

En todo caso, los propietarios y los conductores de los expresados vehículos serán responsables de los desperfectos que produzcan en las vías o en las instalaciones de los cementerios, y estarán obligados a su inmediata reparación o, en su caso, a la indemnización de los daños causados.

Los vehículos funerarios atenderán las indicaciones de CECOSAM en cuanto al aparcamiento y traslado de los vehículos y féretros, al objeto de aproximar lo máximo posible el féretro al lugar de enterramiento en consideración y atención a los familiares del fallecido aliviando, de este modo, los tiempos de espera y servicio.

Artículo 20. Prohibición de venta ambulante y propaganda en los recintos funerarios

Se prohíbe la venta ambulante y la realización de cualquier tipo de propaganda en el interior de las instalaciones funerarias y recintos de cementerio, así como el ofrecimiento o prestación de cualquier clase de servicio por personas no autorizadas expresamente por la Empresa.

Artículo 21. Prohibición de lo obtención de imágenes de unidades de enterramiento, recintos e instalaciones funerarias

Con el fin de preservar el derecho a la intimidad y a la propia imagen de los usuarios, no se podrán obtener, por medio de fotografías, dibujos, pinturas, películas o cualquier otro medio de reproducción, imágenes de unidades de enterramiento ni de los recintos e instalaciones funerarias, quedando prohibida la entrada con toda clase de aparatos de reproducción. No obstante, CECOSAM podrá autorizar en casos justificados la obtención de vistas generales o parciales de los recintos, como en el caso del Cementerio de Ntra. Sra. de la Salud, incluido dentro de la Ruta Europea de Cementerios.

Artículo 22. Autorización de las obras e inscripciones funerarias

Las obras e inscripciones funerarias deberán estar en consonancia con el respeto debido a la función de los cementerios, y deberán ser aprobadas o autorizadas por CECOSAM, quedando

prohibida en todo caso la instalación de elementos ornamentales consistentes en toldos, viseras, columnas y cualesquiera otros que sobresalgan de las lápidas, de las bovedillas o nichos, así como pintar el suelo que se encuentre frente a la unidad de enterramiento.

Artículo 23. Condiciones para realización de obras por particulares

Las obras que sean realizadas por particulares deberán ejecutarse dentro del horario de apertura al público, y habrán de contar con las licencias y autorizaciones preceptivas, donde se consignarán las condiciones de ejecución.

CAPÍTULO III

Del Derecho Funerario

Artículo 24. Contenido y constitución del derecho funerario

El derecho funerario, constituido en la forma determinada por este Reglamento, otorga el uso exclusivo del espacio o unidad de enterramiento asignada, a los fines de inhumación de cadáveres, cenizas y restos, según su clase, durante el tiempo fijado en la concesión.

Nunca se considerará atribuida la propiedad del suelo, ni la propiedad de la unidad de enterramiento al titular de su concesión. El derecho funerario sólo confiere al concesionario el derecho al uso de la unidad de enterramiento que constituya el objeto de la concesión.

No podrá otorgarse derecho funerario para enterramientos en tierra sin la obra civil adecuada a los tipos de unidades de enterramiento definidos en este Reglamento. El derecho sobre los enterramientos antiguos en tierra se extinguirá por su vencimiento o por la exhumación de su contenido.

El título de derecho funerario solo podrá ser adjudicado, previa solicitud del interesado, mediante el pago de los derechos que establezca la tarifa vigente al momento de su solicitud. En caso de falta de pago de tales derechos, se entenderá no constituido, y de haberse practicado previamente inhumación en la unidad de enterramiento, la empresa estará facultada, previo cumplimiento de las disposiciones sanitarias aplicables, para la exhumación del cadáver, restos o cenizas y su traslado a enterramiento común, cremación o incineración

Artículo 25. Reconocimiento del derecho

1. Todo derecho funerario se inscribirá en el registro correspondiente, acreditándose las concesiones mediante la expedición del título que proceda, que contendrá, al menos, las siguientes menciones:

a) Identificación de la unidad de enterramiento, expresando su clase, fecha de adjudicación y vencimiento de la misma, y una vez practicada, fecha de la primera inhumación.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal y domicilio a efectos de notificaciones del titular, y, en su caso, del beneficiario "mortis causa".

c) Limitaciones o condiciones especiales de uso de la unidad de enterramiento impuestas por el titular.

2. En caso de extravío del documento acreditativo del título y para la expedición de un nuevo ejemplar o copia, CECOSAM se atenderá necesariamente a los datos que figuren en el registro correspondiente, salvo prueba en contrario.

3. La corrección de errores materiales o de hecho de los datos contenidos en los registros podrá realizarse de oficio o a instancia de parte. Asimismo, la modificación de cualquier dato que pueda afectar al ejercicio del derecho funerario deberá llevarse a cabo de conformidad con los trámites previstos en este Reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que puedan ejercitar los interesados.

4. El libro registro de unidades deberá contener, respecto de cada una de ellas, las mismas menciones del título, según lo indicado en el número 1 antecedente, y además:

a) Inhumaciones, exhumaciones y traslados o cualquier otra actuación que se practique sobre la unidad de enterramiento, con expresión del nombre y apellidos de los fallecidos a que se refieran y fecha de cada actuación.

b) Fecha de alta de las construcciones particulares.

c) Licencias de obras y lápidas concedidas.

d) Cualquier otro tipo de incidencia que afecte a la unidad de enterramiento y que se estime de interés por la Empresa.

Artículo 26. Titularidad del derecho

Pueden ser titulares del derecho funerario:

1. Personas físicas. Se concederá el derecho y se reconocerá por transmisiones "inter vivos", únicamente a favor de una sola persona física.

2. Comunidades religiosas, establecimientos benéficos, cofradías, asociaciones, fundaciones y en general instituciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas.

El título de derecho funerario adjudicado de conformidad con el artículo 24, otorga a su titular los siguientes derechos:

a) Conservar cadáveres, restos cadavéricos y cenizas. En las unidades de enterramiento se podrán inhumar restos junto con un cadáver en un número limitado a su capacidad según criterio técnico de CECOSAM.

b) Disponer en exclusiva las inhumaciones, exhumaciones y reducción de restos que deban efectuarse en la unidad de enterramiento adjudicada, sin perjuicio de la autorización que debe otorgar en cada caso CECOSAM.

c) Determinar en exclusiva los proyectos de obras y epitafios, recordatorios, emblemas o símbolos que se deseen inscribir o colocar en las unidades de enterramiento que, en todo caso, deberán ser objeto de autorización por CECOSAM.

d) Exigir la prestación de los servicios incluidos en el artículo 7 del presente Reglamento con la diligencia, profesionalidad y respeto exigidos por la naturaleza de la prestación. A estos efectos podrá exigirse la prestación de los servicios en los días señalados al efecto por la Empresa municipal o, en su caso, con la rapidez aconsejada por la situación higiénico sanitaria del cadáver.

e) Designar beneficiario para después de su fallecimiento, en los términos previstos en este Reglamento.

f) Exigir la adecuada conservación, limpieza general del recinto y cuidado de las zonas generales y ajardinadas.

g) Modificar, previo pago de las cantidades que correspondan, las condiciones temporales o de limitación de plazas del título de derecho funerario.

Artículo 27. Obligaciones del titular del derecho funerario

La adjudicación del título de derecho funerario, de conformidad con los artículos precedentes, implica para su titular el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Conservar el título de derecho funerario expedido, cuya acreditación será preceptiva para atender la solicitud de demanda de prestación de servicios o autorización de obras y lápidas. En caso de extravío, deberá notificarse a CECOSAM para la expedición de un duplicado.

b) Comunicar a CECOSAM cualquier cambio del domicilio donde deban practicarse las notificaciones, así como de cualquier otro dato de importancia en las relaciones del titular con CECOSAM.

c) En los supuestos de titularidad múltiple como consecuencia de una transmisión "mortis causa", comunicar la designación del representante de los cotitulares a los efectos previstos en el artículo

33.

d) Presentar a CECOSAM la correspondiente licencia de obras emitida por el organismo correspondiente.

e) Disponer las medidas necesarias para asegurar el cuidado, conservación y limpieza de las obras de construcción particular realizadas, así como el aspecto exterior de la unidad de enterramiento adjudicada, limitando la colocación de elementos ornamentales al espacio físico asignado, de acuerdo con las prescripciones del presente Reglamento. Las características de las lápidas, tales como el material y el color, así como los criterios estéticos de los elementos ornamentales, serán determinados por CECOSAM, atendiendo al criterio de homogeneidad de aquellas y de éstos. El mantenimiento de los panteones contratados con obra previamente construida se realizará por el titular a su costa, siguiendo las directrices de la empresa.

f) Retirar a su costa las obras y ornamentos de su propiedad cuando se extinga el derecho funerario.

g) Abonar los importes correspondientes a las tarifas por prestación de servicios en cementerios y otros servicios funerarios.

h) Observar en todo momento un comportamiento adecuado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de este Reglamento. Las obras e inscripciones deberán ser igualmente respetuosas con la función del recinto y, por consiguiente, las autorizaciones y licencias de obras se concederán, en todo caso, sin perjuicio de terceros, asumiendo el promotor de las mismas las responsabilidades que pudieran derivarse.

El titular y/o en su defecto los beneficiarios del derecho funerario deberán tener actualizados todos los datos en los registros de CECOSAM para promover cualquier actuación sobre la unidad de enterramiento.

En caso de incumplimiento por el titular de cualquier de sus obligaciones sobre la unidad de enterramiento, la Empresa podrá adoptar, previo requerimiento a éste, las medidas de corrección necesarias siendo su importe a cargo del titular; e incluso declarar el abandono de la unidad de enterramiento conforme al artículo 37 de este Reglamento.

Artículo 28. Duración del derecho

El derecho funerario se extenderá por todo el tiempo fijado en su concesión y, cuando proceda, a su ampliación.

La concesión del derecho funerario podrá otorgarse por un periodo mínimo de cinco años, y máximo de setenta y cinco, para inhumación inmediata o prenecesidad, en toda clase de unidades y parcelas para construcción de panteones por el titular. Todas las concesiones de derecho funerario, salvo las preexistentes sobre enterramientos de tierra, podrán ser ampliables.

La Prenecesidad consiste en poder adquirir una unidad de enterramiento con antelación a su utilización. Esta posibilidad estará sujeta a las disponibilidades de unidades en función de las programaciones anuales.

Los periodos por los que se puede otorgar concesión o, en su caso, ampliación, serán fijados libremente por CECOSAM en cada momento, con carácter general, dentro de los márgenes previstos en el epígrafe anterior, en función de los tipos de unidades de enterramiento y necesidades del recinto del cementerio.

Las concesiones no serán renovables una vez transcurrido el plazo máximo legalmente establecido. Una vez finalizado el mismo, el titular, o sus causahabientes, podrán solicitar la expedición de un nuevo título habilitante vinculado a la misma unidad de enterramiento, que será otorgado salvo que se aprecien circunstancias que hagan necesaria o conveniente su ubicación en unidad de enterramiento diferente, previo pago de las tarifas que correspondan.

En defecto de los anteriores, podrá otorgarse la concesión a cualquier familiar con derecho sobre alguno de los restos que se encuentren en la unidad de enterramiento. En el caso en que fuesen varios los que ostenten el derecho de la concesión, ésta se otorgará al que primero de ellos realice el pago de la tarifa correspondiente.

El periodo de validez del título se iniciará a partir del día de la fecha consignada en el documento acreditativo de su otorgamiento.

Producido el vencimiento de la concesión, CECOSAM notificará tal circunstancia al titular o cualquiera de los titulares del derecho funerario, de forma prevista en el artículo 29.

No se permitirá la inhumación de cadáveres en unidades de enterramiento cuyo tiempo de concesión esté en los últimos cinco años de duración.

Las sucesivas inhumaciones que se realicen en una misma unidad de enterramiento, con los límites establecidos en el artículo 25 1 a) de este Reglamento, no alterarán el derecho funerario. No se permitirá la inhumación de cadáveres en unidades de enterramiento cuyo tiempo de concesión sea inferior a los cinco años de duración o diez años para los féretros de cinc, salvo que se amplíe la misma.

Las inscripciones en todo tipo de soportes visualizables para la memoria de fallecidos tendrán una duración máxima de 75 años.

Artículo 29. Notificaciones de la empresa

Todas las notificaciones que haya de dirigir la empresa a los titulares de derecho funerario o a sus representantes se entenderán válidamente realizadas cuando se dirijan al domicilio físico o electrónico que de ellos conste en el registro correspondiente. Bastará el envío de la comunicación por correo certificado con acuse de recibo o en su caso correo electrónico. En caso de no practicarse la notificación en dicho domicilio por cualquier causa no imputable a la empresa, surtirán iguales efectos la publicación de un anuncio en Tablón Edictal Único (TEU).

Artículo 30. Transmisibilidad del derecho

El derecho funerario no podrá ser objeto de comercio, ni de transacción o disposición a título oneroso. CECOSAM rechazará el reconocimiento de toda transmisión que no se ajuste a las prescripciones del presente Reglamento. El derecho funerario será transmisible únicamente a título gratuito por actos "inter vivos" o "mortis causa".

Las sucesivas transmisiones de un derecho funerario no alterarán la duración del plazo para el cual fue inicialmente concedido.

Así mismo, las unidades de enterramiento y cualquier tipo de construcción que haya en los cementerios municipales se consideran bienes fuera de comercio, por lo que no podrán ser objeto de compraventa, permuta o transacción alguna. Sólo serán válidas las transmisiones previstas en el presente Reglamento.

Artículo 31. Reconocimiento de las transmisiones

Para que pueda surtir efecto cualquier transmisión de derecho funerario, ésta habrá de ser reconocida previamente por CECOSAM. A tal fin, el interesado deberá acreditar mediante documento fehaciente, las circunstancias de tal transmisión.

En caso de transmisiones "inter vivos" deberá acreditarse especialmente su carácter gratuito.

La transmisión de títulos de derecho funerario se realizará previa solicitud de los interesados, que determinará la obligación de abonar el importe de la tarifa correspondiente por parte del nuevo titular.

Artículo 32. Transmisiones por actos "inter vivos"

La cesión, a título gratuito a un único adquirente del derecho funerario podrá realizarse por el titular, mediante actos "inter vivos",

a favor del cónyuge, ascendiente, descendiente, o colateral hasta 4º grado de consanguinidad, y hasta 3º grado por afinidad, mediante comunicación a CECOSAM en la que conste la voluntad fehaciente y libre del transmitente, así como la aceptación del nuevo titular propuesto, y estará sujeta al pago de la tarifa correspondiente.

Artículo 33. Transmisión "mortis causa"

1. La adquisición del derecho funerario por fallecimiento de su titular se regirá por las normas establecidas en el Código Civil para las sucesiones, considerándose beneficiario a quien corresponda por sucesión testada o intestada.

2. Cuando por transmisión "mortis causa" resulten ser varios los titulares del derecho, designarán de entre ellos uno sólo, que actuará como representante a todos los efectos de ejercicio de derechos y cumplimiento de obligaciones frente a la Empresa, reputándose válidamente hechas a todos los cotitulares las notificaciones dirigidas al representante. Los actos del representante ante CECOSAM se entenderán realizados en nombre de todos ellos, que quedarán obligados por los mismos.

A falta de designación expresa, la Empresa tendrá como representante en los términos indicados al cotitular que ostente mayor participación, o en su defecto a quien ostente la relación de parentesco más próximo con el causante; y en caso de igualdad de grado, al de mayor edad. En caso de falta de acuerdo entre los interesados sobre su nombramiento, será válido el nombramiento hecho por los cotitulares que representen la mayoría de participaciones.

La Empresa sólo reconocerá las actuaciones realizadas por el representante. En caso de fallecimiento de éste, los cotitulares estarán obligados a la designación de quien haya de sustituirle en el plazo máximo de tres meses. De no hacerlo en el plazo indicado, se tendrá por designada la persona prevista en el párrafo anterior.

Las personas con derecho a la sucesión deberán solicitar el reconocimiento de su derecho en un plazo máximo de cinco años desde el fallecimiento del titular, entendiéndose abandonada la titularidad y caducado el derecho si no lo solicitasen en el expresado plazo.

Excepcionalmente, será válida la comunicación o autorización realizada por cualquiera de los cotitulares, cuando concurren circunstancias de urgencia, apreciadas por CECOSAM, como consecuencia del cumplimiento de los plazos establecidos para la inhumación de cadáveres en el artículo 21.1 del Reglamento de Policía Sanitaria Mortuoria de Andalucía.

Artículo 34. Beneficiarios de derecho funerario

El titular de derecho funerario podrá designar en cualquier momento durante la vigencia de su concesión y para después de su muerte un beneficiario del derecho, que se subrogará en la posición de aquel.

La designación del beneficiario podrá ser revocada o sustituida en cualquier momento por el titular, incluso por disposición testamentaria posterior, que deberá ser expresa.

A falta de designación expresa de beneficiario, se regirá por las normas establecidas en el Código Civil para las sucesiones, considerándose beneficiario a quien corresponda por sucesión testada o intestada.

Justificada la defunción del titular por el beneficiario, CECOSAM reconocerá la transmisión, librando a favor de éste, como nuevo titular de pleno derecho, un nuevo título y efectuará la precedente inscripción en el libro registro correspondiente.

Artículo 35. Reconocimiento provisional de transmisiones

En el caso de que, fallecido el titular, el beneficiario o los bene-

ficiarios por título sucesorio no pudieran acreditar fehacientemente la transmisión a su favor, podrán solicitar el reconocimiento provisional de la transmisión, aportando a tal fin los documentos justificativos de su derecho a adquirir. Si a juicio de CECOSAM, los documentos aportados no fueran suficientes a tal acreditación, podrá denegar el reconocimiento.

En todo caso, se hará constar en el título y en las inscripciones correspondientes que el reconocimiento se efectuará con carácter provisional y sin perjuicio de terceros con mejor derecho. Caso de pretender la inscripción provisional más de una persona y por títulos distintos, no se reconocerá transmisión provisional alguna.

El reconocimiento provisional deberá convalidarse y elevarse a definitivo mediante la aportación de documento fehaciente que acredite la transmisión. No obstante, se elevará a definitivo el reconocimiento provisional efectuado, si transcurridos diez años, no se hubiera formulado reclamación contra el mismo, ni se hubiese dejado sin efecto por acreditación de transmisión por medio fehaciente a favor de tercera persona.

En caso de reclamación de titularidad por tercero, se suspenderá el ejercicio de derechos sobre la unidad de enterramiento de que se trate hasta que ser resuelva definitivamente sobre quien sea el adquirente.

Artículo 36. Modificación del derecho funerario

CECOSAM determinará la ubicación física de la unidad de enterramiento a que se refiera cada título de derecho funerario, pudiendo modificarla previo aviso y por razón justificada.

Dicha modificación podrá tener carácter transitorio o permanente. En el primer supuesto, y por necesidad de ejecución de obras, sean éstas particulares o programadas por CECOSAM, podrá ésta optar por la conservación de los restos en depósitos habilitados al efecto.

Artículo 37. Extinción del derecho funerario

El derecho funerario se extinguirá, en los siguientes supuestos:

a) Por el transcurso del plazo de su concesión y, en su caso, de su ampliación.

b) Por el estado ruinoso de las edificaciones y lápidas, declarado previo informe técnico elaborado al efecto, y el incumplimiento del plazo que se confiera al titular para su reparación o acondicionamiento.

c) Por abandono de la unidad de enterramiento, entendiéndose producido por:

-Exhumación de todos los cadáveres, restos y cenizas, con desocupación total de la unidad de enterramiento por tiempo superior a un mes.

-Falta de edificación de la parcela en el plazo previsto en el artículo 53.2 de este Reglamento.

-Falta de acreditación de transmisión mortis causa en el plazo previsto en el artículo 33 de este Reglamento.

-Unidades de enterramiento cuyos titulares incumplieren su deber de conservación.

d) Por falta de pago de los servicios o actuaciones solicitados al CECOSAM sobre la unidad de enterramiento.

Artículo 38. Expediente sobre extinción del derecho funerario

1. La extinción del derecho funerario en los supuestos previstos en el apartado a) y los tres primeros puntos del apartado c) del artículo anterior operará automáticamente, sin necesidad de instrucción de expediente alguno.

2. En los restantes supuestos del artículo anterior, la extinción del derecho se declarará previa instrucción de expediente en que se dará audiencia a los interesados por plazo de quince días, mediante comunicación en la forma prevista en el artículo 29 de es-

te Reglamento, y se resolverá por el Consejo de Administración de la Empresa, a la vista de las alegaciones deducidas y la propuesta de resolución de la Gerencia.

3. El expediente incoado por la causa del apartado d) del artículo anterior se archivará y no procederá la extinción del derecho si en el plazo de audiencia previsto en el párrafo anterior se produjese el pago de la cantidad adeudada.

Artículo 39. Desocupación forzosa de unidades de enterramiento

Producida la extinción del derecho funerario, la Empresa queda expresamente facultada para la desocupación de la unidad de enterramiento de que se trate, practicando las exhumaciones que procedan para el traslado a Osario Común, cremación o incineración de los cadáveres, restos o cenizas que contenga.

Igual facultad tendrá la Empresa en caso de falta de pago por el adjudicatario de la unidad de enterramiento de los derechos devengados por su concesión, por entenderse que no ha llegado a constituirse el derecho funerario sobre la misma. En este supuesto deberá requerirse previamente al pago adjudicatario en un plazo de quince días y, de no verificarlo, procederá la desocupación conforme al párrafo anterior.

Cuando se produzca la extinción del derecho funerario por la causa del apartado a) del artículo 37, antes de proceder a la desocupación forzosa, se comunicará al titular en la forma prevista en el artículo 29 de este Reglamento, concediéndole plazo para la desocupación voluntaria de la unidad.

Artículo 40. Imposibilidad de reclamación de cadáveres

Salvo en los supuestos en que lo dispongan las autoridades judicial o sanitaria, los familiares de un difunto o cualquier otro interesado que se considere legitimado para ello no tendrán derecho a reclamar el cadáver o los restos enterrados en un osario general.

Artículo 41. Inhumaciones de Asistencia Social

En los cementerios municipales de Córdoba existirán unidades de enterramiento destinadas a la inhumación de cadáveres correspondientes a personas que carezcan absolutamente de medios económicos para sufragar los gastos derivados del sepelio. En estos casos será requisito necesario contar previamente con resolución favorable del expediente administrativo tramitado al efecto por los servicios sociales del Ayuntamiento.

Estas unidades de enterramiento no podrán ser objeto de concesión ni arrendamiento, y su utilización no reportará ningún derecho. Será objeto de concesión, sólo a solicitud de cualquier interesado con mejor derecho sobre el difunto, y una vez abonado el importe del servicio inicial correspondiente a la tarifa vigente en el momento de la solicitud.

En estas unidades de enterramiento no se podrá colocar ninguna lápida o epitafio, constando solamente en las mismas que son de titularidad municipal.

Transcurrido el plazo de cinco años desde la inhumación, si ningún interesado con derecho sobre el difunto solicitase cualquier acción, se procederá a la incineración de los restos y a su posterior traslado al osario general.

CAPÍTULO IV

Normas generales sobre Inhumaciones, Exhumaciones y otros Servicios

Artículo 42. Determinación de actuaciones sobre unidades de enterramiento

El titular de la concesión de la unidad de enterramiento, por tal condición, nunca podrá considerarse con derecho alguno sobre el cadáver o los restos cadavéricos que se encuentren en la misma.

Únicamente al titular del derecho funerario incumbe la decisión

y solicitud de inhumaciones, exhumaciones y demás actuaciones sobre la unidad de enterramiento, así como la designación de los cadáveres que hayan de ocuparla, e incluso la limitación o exclusión premeditada de ellos; salvo actuaciones que hayan de practicarse por orden de la autoridad competente.

Se entenderá expresamente autorizada en todo caso la inhumación del titular y a su fallecimiento la del cónyuge beneficiario.

La decisión de inhumación de un cadáver corresponderá a los familiares con mejor derecho sobre el difunto según las normas establecidas en el Código Civil. En caso de conflicto sobre el lugar de inhumación de un cadáver, o sobre el destino de los restos o cenizas procedentes de exhumación, cremación o incineración, se atenderá a la intención del fallecido si constase fehacientemente, en su defecto, la del cónyuge no separado legalmente o de hecho en la fecha de su fallecimiento, y en su defecto, la de los familiares por consanguinidad, siguiendo el orden previsto en el Código Civil para la sucesión intestada.

Artículo 43. Normativa

Las inhumaciones, exhumaciones y traslados de cadáveres y restos se efectuarán según las normas del Reglamento de Policía sanitaria Mortuoria de Andalucía, y de acuerdo con las normas específicas de los artículos siguientes.

Artículo 44. Autorizaciones

Toda inhumación, cremación, exhumación y traslado de cadáveres o restos requerirá autorización de CECOSAM y, en su caso, de las autoridades sanitarias correspondientes, a cuyo fin habrá de formularse la pertinente solicitud o petición, que habrá de ir acompañada de la documentación exigida para cada supuesto.

Artículo 45. Documentos necesarios para la inhumación, cremación o incineración

1. La solicitud de inhumación, cremación e incineración, que se efectuará cumplimentando el modelo normalizado, deberá ir acompañada, según los casos, de los siguientes documentos:

- a) Certificado de defunción.
- b) Licencia de Sepultura o autorización judicial o sanitaria en la forma y casos legalmente establecidos.
- c) Justificación de la legitimación del solicitante, que podrá tener lugar mediante el original o copia compulsada del Libro de Familia del fallecido, o de cualquier otro documento que estime suficiente a tal fin. No obstante, tratándose de una solicitud de inhumación, por razones de urgencia apreciada por CECOSAM, podrá concederse un plazo no superior a quince días para la presentación del Libro de Familia o de su fotocopia compulsada.
- d) Autorización del familiar con mejor derecho sobre el difunto, en caso de inhumación, exhumación, cremación o incineración, teniéndose en cuenta la prelación establecida en el artículo 43 de este Reglamento.
- e) Autorización del titular de la concesión, cuando la inhumación del cadáver no esté referida al propio titular y, en su defecto, de cualquiera que tenga derecho a sucederlo en la titularidad, con el orden de prelación establecido en el artículo 33.
- f) Certificación de pertenencia a la entidad en los casos de titularidad conforme al artículo 26 punto 2 de este Reglamento.
- g) Original, duplicado o copia compulsada del título acreditativo de la concesión de la unidad de enterramiento donde se tenga previsto practicar la inhumación, o solicitud de ésta.
- h) Documento acreditativo del pago de la tarifa correspondiente.

2. Una vez comprobado por CECOSAM la legitimación del solicitante y el cumplimiento de los demás requisitos, se otorgará la correspondiente autorización de inhumación, donde constará:

- a) Nombre, apellidos y edad del difunto.

b) Fecha y hora de la defunción.

c) Identificación de la unidad de enterramiento donde se efectuará.

d) Si se ha de proceder a la reducción de restos.

3. Las empresas de servicios funerarios que intervengan en gestiones, solicitudes y autorizaciones con relación a un derecho funerario, se entenderá que actúan en calidad de representantes del titular, vinculando a éste y surtiendo todos los efectos cualquier solicitud o consentimiento que por medio de aquéllas se formule, estando obligadas aquéllas al pago de los servicios que concierten.

Artículo 46. Número de inhumaciones

El número de inhumaciones sucesivas en cada unidad de enterramiento solo estará limitado por su capacidad y características, según criterio técnico de CECOSAM, y por el contenido del derecho funerario y condiciones establecidas en su concesión.

Si para poder llevar a cabo una inhumación en una unidad de enterramiento que contenga restos fuese necesario proceder a su reducción, se efectuará dicha operación, practicándose siempre en presencia de la persona que designe CECOSAM y, si fuere su voluntad, del familiar con mejor derecho sobre dichos restos.

Artículo 47. Exhumaciones por falta de autorización de la inhumación o extinción del derecho funerario

CECOSAM queda facultada para disponer la exhumación de cadáveres inhumados sin la preceptiva autorización o aportación de la documentación acreditativa para la transmisión mortis causa para el uso de la unidad de enterramiento, así como de restos procedentes de unidades de enterramiento sobre las que haya recaído resolución de extinción de derecho funerario, y no hayan sido reclamados por los familiares para su reinhumación o cremación. En tales casos, podrá disponerse la incineración de tales restos, siendo trasladadas las cenizas que se obtengan con tal actuación al osario general.

Artículo 48. Traslado de restos por causa de obras o inutilización de unidades de enterramiento

Cuando CECOSAM precise llevar a cabo obras de carácter general que impliquen la desaparición de una o varias unidades de enterramiento, el traslado de los restos se realizará de oficio, con carácter definitivo y gratuito a otra unidad de enterramiento de similar clase, por lo que será permutada respetando todas las condiciones del derecho funerario concedido en su día. En este caso se notificará al titular del derecho para su debido conocimiento y para que pueda asistir al acto del traslado, del que se levantará acta, expidiéndose seguidamente nuevo título con relación a la nueva unidad de enterramiento, con constancia de la sustitución.

De igual forma se procederá en caso de que CECOSAM declare fuera de servicio alguna unidad de enterramiento o grupos de ellas por presentar estado ruinoso, inseguridad para sus usos o cualquier otra circunstancia debidamente justificada, que las haga inservibles.

Artículo 49. Incineración de restos humanos

Los fetos, vísceras, y demás restos humanos podrán ser incinerados, siempre que los interesados no soliciten su inhumación.

Artículo 50. Limitación de cadáveres en sepulturas y bovedillas

En cada sepultura o bovedilla sólo podrá haber un cadáver mientras transcurran los cinco primeros años de su primera o sucesivas ocupaciones.

Artículo 51. Regulación fosas comunes

Se atenderá a lo regulado en el artículo 18 de la Ley 2/2017, de 28 de marzo, de Memoria Histórica de la Junta de Andalucía.

La Administración de la Junta de Andalucía, a través de la Consejería competente en materia de memoria democrática, y de

acuerdo con las entidades locales, impulsará un protocolo de actuación para dignificar las fosas comunes de las víctimas y asegurar su conservación para ser exhumadas en los cementerios municipales .

CAPÍTULO V

Obras y Construcciones de Particulares

Artículo 52. Construcciones e instalaciones ornamentales de particulares

1. Las obras, construcciones e instalaciones que pretendan realizar los particulares en las unidades de enterramiento adjudicadas mediante la expedición del correspondiente título de derecho funerario estarán sometidas a la necesidad de obtener previamente la preceptiva autorización de CECOSAM y al pago de la tarifa correspondiente.

La solicitud de licencia para la realización de obras, construcciones o instalaciones particulares en las unidades de enterramiento deberá ser suscrita por el titular del derecho funerario en cuestión o, en su caso, por sus herederos o causahabientes, no autorizándose su realización hasta la obtención de aquélla y el abono de la tarifa correspondiente. A estos efectos, la solicitud de licencia contendrá el nombre, teléfono de contacto y domicilio de la empresa encargada de realizar los trabajos, que para su ejecución deberá presentar la licencia al Encargado del Cementerio.

2. Las construcciones a realizar sobre parcelas por los titulares del derecho funerario respetarán exteriormente las condiciones urbanísticas y ornamentales adecuadas al entorno, siguiendo las directrices o normas que al efecto establezca la Empresa y debiendo reunir las condiciones higiénicas sanitarias establecida en las disposiciones legales vigentes en materia de enterramiento.

Las construcciones y elementos ornamentales a instalar por los titulares sobre suelo y sobre construcciones de titularidad municipal y de la Empresa, deberán ser en todo caso autorizadas por ésta, conforme a las normas que a tal efecto dicte.

3. Todas las obras, instalaciones y materiales a que se refiere este artículo deberán ser retiradas a su costa, por el titular al extinguirse el derecho funerario. De no hacerlo, podrá la Empresa retirarlos, disponiendo libremente de los materiales y ornamentos resultantes, sin que proceda indemnización alguna al titular.

4. Las obras de reconocido valor artístico que se instalen en los cementerios municipales revertirán a favor CECOSAM al finalizar el plazo de la concesión o, en su caso, renovación. Las citadas obras, una vez instaladas en la unidad de enterramiento correspondiente, no podrán ser retiradas de los cementerios sin autorización expresa de CECOSAM.

Artículo 53. Ejecución de obras sobre parcelas

1. Constituido el derecho funerario, se entregará al titular, junto con el título, una copia del plano de la parcela adjudicada.

2. Los titulares deberán iniciar las obras dentro del primer año y terminar la construcción en el plazo de dos años a partir de la adjudicación. Estos plazos podrán ser prorrogados por CECOSAM a petición del titular, por causas justificadas, y por unos nuevos no superiores a los iniciales. El incumplimiento de los plazos señalados en el párrafo anterior determinará la declaración de anulación de la adjudicación, quedando vacantes las plazas de enterramiento y revirtiendo las mismas a CECOSAM.

3. Declarada la extinción del derecho funerario por no haberse terminado la edificación, no se satisfará indemnización ni cantidad alguna por las obras parciales ejecutadas.

4. Terminada las obras, se procederá a su alta ante la Empresa, previa inspección y comprobación de los servicios técnicos de ésta y de los órganos administrativos y sanitarios competentes en la materia.

Artículo 54. Normas sobre ejecución de obras e instalaciones ornamentales

Todos los titulares del derecho funerario y empresas que, por cuenta de aquéllos, pretendan realizar cualquier clase de instalaciones u obras en las unidades de enterramiento y parcelas, deberán atenerse a las siguientes normas:

1. Seguro de Responsabilidad Civil.

Deberá acreditarse a CECOSAM, antes de comenzar el trabajo y en todo momento mientras se realice, la vigencia de una póliza de seguro de responsabilidad civil que cubra todos los riesgos por daños y perjuicios personales y materiales que pudieran causarse como consecuencia de la ejecución de las obras e instalaciones, en relación con el personal que la realice, con el Ayuntamiento de Córdoba, con la Empresa municipal y sus empleados, y frente a terceros, con el capital asegurado mínimo que CECOSAM fije en cada momento.

En todo caso, los daños y perjuicios causados en el recinto de los Cementerios, aun amparados por el seguro citado, serán valorados por los técnicos de CECOSAM.

2. Licencias de obras y colocación de lápidas.

No se podrá realizar ningún tipo de trabajo dentro del recinto de los Cementerios Municipales sin la oportuna licencia de obras o autorización expresa de CECOSAM. A tal efecto, para las obras de edificación, deberá obtener el particular la oportuna licencia, presentando a tal fin ante la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba, la correspondiente documentación técnica para su informe y elevación al órgano municipal competente. Tal licencia deberá de ser presentada a CECOSAM.

Cuando se trate de construcción de unidades de enterramiento, también se deberá de disponer de la preceptiva autorización de la Delegación Provincial de la Consejería de Salud.

3. Horario.

La entrada al recinto de los Cementerios con vehículos para trasladar materiales, herramientas o maquinaria, y para la retirada de los mismos se efectuará únicamente en el horario y forma que se establezca con carácter general CECOSAM, atendiendo a la mejor disponibilidad del recinto para visitas de los usuarios. En ningún caso podrán quedar materiales, herramientas o maquinaria en el recinto del Cementerio después de la hora fijada para su retirada.

4. Decoración y ornamentación de unidades de enterramiento.

La lápida o elementos decorativos en las bovedillas y columbarios deberán ajustarse a las medidas de los huecos de los mismos y seguirán las directrices que marque CECOSAM con carácter general para el recinto o especial para determinados grupos de unidades de enterramiento.

Se prohíbe la instalación de elementos ornamentales consistente en toldos, columnas y cualquiera otros que sobresalgan de la lápida, quedando exenta CECOSAM de la responsabilidad por el deterioro las lapidas y de todos aquellos adornos tales como floreros, cornisas, viseras, portarretratos, columnas, etc. Se prohíbe igualmente las instalaciones de cualquier elemento o pintura sobre el suelo, salvo las autorizadas expresamente por CECOSAM.

Se respetará la construcción existente en las unidades de enterramiento, no pudiéndose taladrar, romper, pintar o revestir con cualquier producto tanto las unidades de enterramiento como el suelo.

Los aplacados sobre las unidades de enterramiento deberán quedar sujetos por sí mismos al frente del hueco y nunca apoyarse en el suelo.

Asimismo, se prohíbe cualquier obra, pintura o instalación que

invada el pavimento de la calle.

5. Seguridad e higiene y medios materiales.

Los interesados deberán aportar sus propios medios, utensilios, máquinas, herramientas, etc., para poder acometer los trabajos a realizar, cumpliendo en todo caso con las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Las empresas están obligadas a retirar diariamente toda la tierra que extraigan de las excavaciones, trasladándola al lugar que indique CECOSAM. Igualmente deberán proceder a la retirada diaria de los escombros y residuos que se originen como consecuencia de los trabajos que realicen, reponiendo el lugar y entorno a las mismas condiciones en que estuviese antes de iniciar el trabajo.

En todo momento los operarios que intervengan en las obras deberán estar dados de alta en Seguridad Social, debiendo acreditar tal circunstancia al tiempo de comenzar aquellas, presentando además mensualmente los correspondientes boletines de cotización.

Los operarios deberán cumplir la legislación de prevención de riesgos laborales y adecuar su comportamiento a las normas establecidas para la estancia en el cementerio y las que especialmente establezca CECOSAM para la realización de los trabajos.

Las obras a realizar estarán, en todo momento, señalizadas y debidamente protegidas y depositados los materiales en contenedores adecuados.

6. Incumplimientos.

Las obras e instalaciones que se ejecuten con infracción de las procedentes normas o de las dictadas por CECOSAM en su desarrollo, serán destruidas siendo el coste de demolición a cargo del infractor.

El costo de la restitución a las condiciones originales de las unidades de enterramiento y su entorno por incumplimiento de las normas establecidas en este artículo, serán de cuenta de los titulares de las unidades de enterramiento o las personas que hubieran dado lugar a tales acciones.

CECOSAM podrá exigir la prestación de avales o garantía para responder del cumplimiento de las obligaciones en la realización de obras y trabajos a que se refieren estas normas y de los daños y perjuicios que se pudieran causar, estableciendo las condiciones que al efecto estime oportunas.

Artículo 55. Plantaciones y demás elementos ornato

1. Las plantaciones se consideran accesorias de las construcciones, y estarán sujetas a las mismas reglas de aquéllas, siendo su conservación a cargo de los titulares, y en ningún caso podrán invadir los viales ni perjudicar las construcciones. Cualquier exceso será corregido a costa del titular.

Los restos de flores y demás objetos inservibles deberán ser depositados en los lugares destinados a tal fin.

2. No se permitirá la colocación de floreros, pilas o cualquier otro elemento decorativo similar en la fachada de las bovedillas, a menos que estén adosados a las lápidas que decoran los mismos, y de acuerdo con las medidas y normas vigentes en cada construcción. Las lápidas y demás ornamentos funerarios no podrán sobresalir del parámetro frontal de la bovedilla o sepultura y sus características, tales como el material y el color, así como los criterios estéticos de los elementos ornamentales, serán determinados por CECOSAM, atendiendo al criterio de homogeneidad de aquellas y de éstos.

3. La instalación de parterres, jardineras y demás ornamentos funerarios a los pies de las sepulturas quedará condicionada a las condiciones que establezca la Empresa en su autorización, cuidando, en todo caso, de no entorpecer la limpieza y la realización

de los distintos trabajos.

Artículo 56. Conservación y limpieza

Los titulares de unidades de enterramiento de toda clase vendrán obligados a contribuir a la conservación, mantenimiento y limpieza de los viales, plantaciones e instalaciones generales del cementerio.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El presente Reglamento será de aplicación, desde su entrada en vigor, a toda clase de servicios y concesiones de derecho funerario existentes, y a los derechos y obligaciones derivadas de éste.

Los servicios a que alude este Reglamento, salvo los de actuaciones sobre unidades de enterramiento, se iniciarán en su prestación gradualmente cuando lo permitan la disponibilidad de instalaciones y medios adecuados a cada uno de ellos.

Segunda. Los herederos o causahabientes del titular fallecido que no hayan instado la transmisión a su favor del derecho funerario correspondiente a la entrada en vigor de este Reglamento dispondrán de un plazo de cinco años para promover dicha transmisión, a contar desde la fecha de su entrada en vigor. Una vez transcurrido el plazo sin que se haya procedido a instar la transmisión, se resolverá la pérdida del derecho funerario con reversión de la unidad de enterramiento a la Empresa.

Tercera. Los derechos existentes sobre las unidades de enterramiento anteriores a la entrada en vigor del presente Reglamento se registrarán por las normas de aplicación en el momento del otorgamiento de su título en cuanto a su duración y condiciones de utilización.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

A la entrada en vigor del presente Reglamento quedarán derogadas cuantas normas o disposiciones municipales se contrapongan o contradigan lo dispuesto en el mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Comunidad de Regantes del Río Marbella Baena (Córdoba)

Núm. 1.115/2019

El Presidente convoca a Asamblea General Ordinaria de la Comunidad de Regantes del Río Marbella, de Baena, a celebrar el viernes, 26 de abril de 2019, a las 19,30 horas en primera convocatoria y a las 20,00 en segunda, en la sede de la Cooperativa de Hortelanos, en Baena, en Camino del Juncal, 12, para tratar el siguiente orden del día:

-Liquidación campaña 2018. Cuenta de pérdidas y ganancias. Aprobación, si procede.

-Propuesta de presupuesto para 2019. Establecimiento de derramas. Aprobación, si procede.

-Informe del Presidente del acto de firma de Convenio con Hacienda Local para el cobro de las cuotas de la Comunidad, celebrado el día 21-11-2018.

-Informe del Presidente del estado actual de la Concesión de Riego de la Comunidad de Regantes del Río Marbella. Propuesta de "Modificación de Características de la Concesión". Aprobación, si procede.

-Toma de conocimiento del informe del proyecto de aprovechamiento de aguas regeneradas y adopción de los acuerdos que, en su caso, proceda.

-Altas y Bajas de Comuneros.

-Otorgamiento al gerente de poder Notarial de representación. do Navea.
Baena, a 1 de abril de 2019. El Presidente, Fdo. Antonio Gallar-
