

BOP

Córdoba

Año CLXXVI

Sumario

III. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo. Delegación Provincial de Córdoba

Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco
p. 6603

Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba
p. 6623

Convenio Colectivo de la Empresa Mosa Córdoba Hispanomoción S.A.
p. 6637

V. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Cardeña

Delegación de funciones para celebración de matrimonio civil en Concejal D. Sebastián Sánchez Redondo
p. 6645

Ayuntamiento de Conquista

Nombramiento de Tenientes de Alcalde, delegaciones de Concejalías y retribuciones de la Primera Teniente de Alcalde
p. 6645

Ayuntamiento de Espejo

Nombramientos miembros del Cuerpo de Policía Local
p. 6645

Ayuntamiento de Iznájar

Retribuciones a Miembros Corporación asistencia a Órganos Colegiados
p. 6645

Delegaciones genéricas de diversas Áreas en Concejales
p. 6646

Establecimiento de cargos con dedicación exclusiva y creación puesto de personal eventual
p. 6646

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Nombramiento de miembros de la Junta de Gobierno Local y Tenientes de Alcalde
p. 6646

Nombramiento de personal eventual de Secretaría Particular y Jefatura del Gabinete de Alcaldía

p. 6647

Nombramiento personal eventual Auxiliar Gabinete de Alcaldía

p. 6647

Ayuntamiento de Puente Genil

Notificación baja en Padrón de Habitantes a Nika Itievi y otra

p. 6647

VI. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción. Aguilar de la Frontera

Citación por comparecencia a León García Castillo y otros. Expediente de dominio 244/2011, a instancia de Fernando Cejas Jiménez y otra. Casa habitación C/ Altozano, 49 de Aguilar

p. 6648

Juzgado de lo Social Número 2. Córdoba

Notificación a CL2 Dosificaciones y Reactivos S.L. Procedimiento Social Ordinario 1198/2010

p. 6648

Juzgado de lo Social Número 3. Córdoba

Notificación a Clisecor S.L. Procedimiento 746/09

p. 6648

Juzgado de lo Social Número 2. Jaén

Notificación a Centros Gestión Dependencia S.L. Procedimiento 545/10. Ejecución 86/2011

p. 6649

Notificación a Centros Gestión Dependencia S.L. Procedimiento 552/10. Ejecución 88/2011

p. 6649

Notificación a Centros Gestión Dependencia S.L. Procedimiento 550/10. Ejecución 90/2011

p. 6650

Juzgado de lo Social Número 4. Jaén

Notificación a Promarsal Andalucía S.L. Ejecución de títulos judiciales 73/2011

p. 6650

Notificación a Promarsal Andalucía S.L. Ejecución de títulos judiciales 75/2011

p. 6650

VII. OTRAS ENTIDADES

Comunidad Regantes del Pantano del Guadalmeñato

Convocatoria Junta General Ordinaria a celebrar el día 27 de julio 2011

p. 6651

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo
Delegación Provincial de Córdoba

Núm. 6.398/2011

Convenio: Ayuntamiento de Pozoblanco (Personal Laboral).

Expediente: 14/01/0001/2011.

Fecha: 30/06/2011.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: María Isabel Hens Pulido.

Código de Convenio número 14002532012006.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 25 de enero de 2011, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA POR LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DE POZOBLANCO, EL DÍA 25/01/2011

Asistentes:

En representación de la Administración Municipal:

D. Baldomero García Carrillo y D. Bernardo Ruiz Gómez.

En representación de la parte social:

D. Pedro García Aperador, D. Andrés Jaut Fernández, D. Manuel Ruiz Bajo, D. José María Santervás Castilla y D. Rafael Ortiz Toro.

Secretario de la Comisión:

D. Anastasio Félix Cabrera Molina.

En representación del Sindicato CCOO:

D. Juan Antoino Jiménez Sánchez, y D. Luis Mena R.

En representación del Sindicato CSIF:

D.ª Jacinta Benítez Pedras.

En la ciudad de Pozoblanco, siendo las 17'00 horas del día arriba consignado, se reúnen las personas relacionadas, al objeto continuar con la negociación dentro del marco de la mesa General de Negociación del Empleado Público.

Tomó la palabra D. Baldomero García Carrillo, para explicar que la convocatoria de la presente sesión de la mesa de negociación es con el fin de dar aprobación definitiva al texto de Convenio de Personal Laboral.

Una vez estudiados diversos aspectos del texto se acordó que se modificaran los siguientes puntos, a saber.

Artículo 47 puntos b) y c), se acordó que desaparecieran del texto.

Artículo 28 punto 8, se acordó que desapareciera del texto el término "siempre que convivan con el trabajador".

El Sr. Secretario de la Corporación D. José Manuel Ballesterero Pernil, cree que es interesante el tema de la antigüedad del personal laboral, pero cree que no debe entrar el personal que este sujeto a programas o subvenciones de otros organismos.

D. Manuel Ruiz Bajo pregunto por el estado de la confección de la RPT y VPT.

En este sentido le contesto D. Baldomero García Carrillo, le contesto que ya se ha estudiado un pliego de condiciones para la adjudicación de la realización de la RPT, pero que se ira pagando en función de los trabajos realizados y de los módulos realizados.

Una vez terminada la negociación del Convenio Colectivo de Personal Laboral, ambas partes acordaron prestar su conformidad al texto y darlo por aprobado definitivamente, a expensas de su aprobación o no en el Pleno de la Corporación del próximo día 31 de enero de 2011, dando asimismo el Sr. Alcalde las gracias a ambas partes por su esfuerzo en la negociación.

Posteriormente y una vez terminada la negociación referida al Personal Laboral, tomó la palabra D. Andrés Jaut Fernández para preguntar al Equipo de Gobierno sobre la propuesta de la parte Social referida a Pluses de Nocturnidad, Turnicidad y Festividades.

D. Baldomero García Carrillo, contesto que el Equipo de Gobierno sigue en la misma posición manifestada en otras sesiones de la mesa de negociación. Habrá que ver que resultado arroja una posible RPT y su Valoración de Puestos Trabajo, puesto que ya lo tienen recogido en el complemento específico.

En este sentido D. Andrés Jaut Fernández replica que también otros funcionarios asisten a comisiones y lo tiene recogido en sus complementos y los cobran 2 veces.

Manifiesta D. Andrés Jaut Fernández que la parte Social no renuncia a sus peticiones, teniendo claro que no van a renunciar a ellas.

Por la parte Social se realizaron las siguientes propuestas de mejora del texto mas en lo gramatical que en el fondo de ambos textos, a saber:

Ámbito Personal.

Que en cada texto figure solo para el personal que tiene vigencia, es decir en el Texto de Funcionarios que solo aparezca Personal Funcionario.

Y que en el texto de personal laboral aparezca solo Personal Laboral tanto fijo como temporal.

Que el ámbito de vigencia lo sea desde 01/01/2010 hasta 31/12/2011.

Por D.ª Jacinta Benítez Pedrajas y D. José María Santervás Castilla, se hizo la propuesta de iniciar lo antes posible la redacción de una RPT de garantías y que sea justa, dejándose claro como se va a hacer, tanto por una Empresa o con los Sindicatos o con personal Interno de nuestro Ayuntamiento.

En este sentido ambas partes se mostraron favorables a la propuesta.

En relación con la propuesta formulada por los representantes

de los funcionarios en materia de turnos, nocturnidad y festividades, D. Augusto Moreno de Gracia y a solicitud de D. Baldomero García Carrillo, se pronuncio diciendo que aunque el no tiene nada en contra de la propuesta, pero si tiene que decir que en la actualidad tal y como esta el tema presupuestario tiene difícil encaje en el presupuesto que se esta confeccionando ya que dado el recorte presupuestario y la imposibilidad de incremento de partidas presupuestarias en materia de personal no tendría cabida. Aun así pide una aclaración respecto de dichos pluses, sobre si entrarían como complementos salariales fuera del complemento específico o dentro de éste.

Tras ardua discusión sobre el asunto las partes no llegaron a ningún acuerdo sobre el particular. Dando por finalizada en este punto las partes la negociación, levantándose de la mesa ambas partes.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se dio por finalizada la sesión, siendo las diecinueve horas y cuarenta minutos, del día al principio consignado, de lo que se extiende el presente acta, de todo lo cual yo, el Secretario, certifico.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, firmas ilegibles.- La representación sindical, firmas ilegibles.- El Secretario, firma ilegible.

CONVENIO COLECTIVO SOBRE LAS CONCIONES LABORALES Y SOCIALES ENTRE LA CORPORACIÓN LOCAL DE POZOBLANCO Y SU PERSONAL LABORAL FIJO Y TEMPORAL

INDICE

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1º.- Base Jurídica.
- Artículo 2º.- Ámbito Funcional y Territorial
- Artículo 3º.- Ámbito Personal.
- Artículo 4º.- Ámbito Temporal y vigencia.
- Artículo 5º.- Absorción y Compensación.
- Artículo 6º.- Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 7º.- Incremento y Revisión.
- Artículo 8º.- Derecho Supletorio.

CAPÍTULO II: DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

- Artículo 9º.- Principio de Igualdad.
- Artículo 10º.- Incompatibilidades.
- Artículo 11º.- Acceso al Puesto de Trabajo.
- Artículo 12º.- Enfermedad o Accidente.
- Artículo 13º.- Acoso Sexual, Moral y Psicológico en el Trabajo
- Artículo 14º.- Gestación.
- Artículo 15º.- Adopción o Acogimiento.
- Artículo 16º.- Otros Permisos Retribuidos.
- Artículo 17º.- Permiso de Paternidad.
- Artículo 18º.- Lactancia.
- Artículo 19º.- Situaciones administrativas y laborales.
- Artículo 20º.- Jubilación incentivada.
- Artículo 21º.- Plantilla y escalafones.

CAPÍTULO III: REGIMEN DE TRABAJO.

- Artículo 22º.- Organización y racionalización del trabajo.
- Artículo 23º.- Jornada Laboral.
- Artículo 24º.- Horario de trabajo.
- Artículo 25º.- Modificación de los sistemas de producción.
- Artículo 26º.- Formación profesional y reconversión de puestos de trabajo.

- Artículo 27º.- Trabajos de distinta categoría
- Artículo 28º.- Licencias retribuidas.
- Artículo 29º.- Vacaciones.
- Artículo 30º.- Navidad y feria.
- Artículo 31º.- Dietas y desplazamientos.

CAPÍTULO IV: MEJORAS SOCIALES.

- Artículo 32º.- Ropa de trabajo.
- Artículo 33º.- Indemnización por muerte en accidente de trabajo, invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente laboral.
- Artículo 34º.- Responsabilidad Civil.
- Artículo 35º.- Asistencia a consultorio.
- Artículo 36º.- Anticipo de Pensión.
- Artículo 37º.- Reinserción Laboral.
- Artículo 38º.- Otras mejoras sociales.
- Artículo 39º.- Anticipos reintegrables.
- Artículo 40º.- Preparación Profesional.
- Artículo 41º.- Ayuda Familiar.
- Artículo 42º.- Premios por años de vinculación.
- Artículo 43º.- Plan de Pensiones.
- Artículo 44º.- Prestaciones médico-farmacéuticas.
- Artículo 45º.- Ayudas de Estudios.

CAPÍTULO V: DERECHOS SINDICALES.

- Artículo 46º.- Representación legal.
 - Artículo 47º.- De las Secciones Sindicales.
 - Artículo 48º.- Representación de los Trabajadores/as.
 - Artículo 49º.- Garantías Sindicales.
 - Artículo 50º.- Horas Sindicales.
 - Artículo 51º.- Funciones.
 - Artículo 52º.- Competencias.
 - Artículo 53º.- Derecho de Reunión.
 - Artículo 54º.- Servicios mínimos en caso de Conflicto Laboral..
 - Artículo 55º.- Disposiciones Generales.
 - Artículo 56º.- Convenio en materia de personal.
- #### **CAPITULO VI: SEGURIDAD Y SALUD**
- Artículo 57º.- Comité de Seguridad y Salud.
 - Artículo 58º.- Elección de los Miembros del Comité de Seguridad y Salud.
 - Artículo 59º.- Funciones y atribuciones del Comité de Seguridad y Salud.
 - Artículo 60º.- Obligaciones de Jefes/as, Técnicos y Mandos Intermedios.
 - Artículo 61º.- Obligaciones y Derechos del Personal Municipal.
 - Artículo 62º.- Obligaciones del Excmo. Ayuntamiento en materia de Seguridad y Salud.

- Artículo 63º.- Herramientas y ropa de trabajo.
- Artículo 64º.- Equipos de protección individual.
- Artículo 65º.- Protección a la Maternidad
- Artículo 66º.- Vigilancia de la Salud
- Artículo 67º.- Formación.

CAPITULO VII: GARANTIAS COMPLEMENTARIAS.

- Artículo 68º.- Convenio de los Órganos Corporativos.
 - Artículo 69º.- Difusión del Convenio.
 - Artículo 70º.- Comisión de seguimiento y mediación.
- #### **CAPITULO VIII: DEL REGIMEN RETRIBUTIVO.**
- Artículo 71º.- Negociación y aplicación de retribuciones.
 - Artículo 72º.- Conceptos retributivos.
 - Artículo 73º.- Estructura retributiva.
 - Artículo 74º.- Gratificaciones (Servicios Extraordinarios).
- #### **CAPITULO NOVENO: DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**
- Artículo 75º.- Responsabilidad disciplinaria.
 - Artículo 76º.- Ejercicio de la potestad disciplinaria.
 - Artículo 77º.- Faltas disciplinarias.
 - Artículo 78º.- Sanciones.
 - Artículo 79º.- Prescripción de las faltas y sanciones.
 - Artículo 80º.- Procedimiento disciplinario y medidas provisionales.

CAPÍTULO PRIMERO - Disposiciones Generales

Artículo 1.- BASE JURÍDICA

El presente Convenio Colectivo tiene su fundamento en el Convenio libremente expresado entre el Ayuntamiento de Pozoblanco y las Organizaciones Sindicales con legitimación negociar, según preceptúa el artículo 36 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantas normas se dicten en desarrollo de las anteriormente referenciadas en el ámbito tanto de la Administración General del Estado, como de la Comunidad Autónoma Andaluza, para regular las relaciones de servicios y laborales de los empleados laborales de este Ayuntamiento.

El presente Convenio tiene asimismo como objeto la regulación de la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza del personal Laboral del Ayuntamiento de Pozoblanco, considerando como tales, los existentes en el momento de la adopción de este Convenio Colectivo y cuantos, en lo sucesivo, se establezcan.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales, las condiciones sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza en todos los centros, lugares de trabajo y tajos de obra dependientes del Ayuntamiento de Pozoblanco, considerándose como tales, los existentes en el momento de la adopción de este Convenio Colectivo y cuantos, en lo sucesivo, se establezcan.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal al servicio de este Ayuntamiento, ya sea:

a) Personal Laboral Fijo.

b) Personal contratado en régimen de derecho laboral, cualquiera que sea la modalidad de contratación, con más de 6 meses de servicios prestados continuos a esta Administración, sin carácter retroactivo. En caso de ser igual o inferior se aplicará la regulación de acuerdo de su sector. Respecto de este personal no resulta de aplicación lo establecido en el artículo 73 y concordantes del presente Convenio.

c) Los pensionistas, en cuantas medidas les sean de aplicación.

No será aplicable el presente Convenio a trabajadores/as contratados/as con cargo a programas subvencionados por otras Administraciones, sea cual sea la duración de su contrato de trabajo.

Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento, tendrá efectos desde el primero de enero de 2011 y una duración hasta el 31 de diciembre de 2011, siendo prorrogado tácitamente por años naturales si no mediará denuncia, efectuada por escrito, por alguna de las partes con anterioridad al treinta de noviembre de cada periodo.

No obstante, denunciado este Convenio Colectivo, y hasta que entre en vigor el nuevo texto que lo sustituya, el mismo mantendrá la vigencia de la totalidad del su articulado normativo y obligatorio.

Artículo 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual no superen las aquí establecidas.

Artículo 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Tomadas en consideración las estipulaciones establecidas en el presente Convenio, serán respetadas todas aquellas que tengan el carácter de más beneficiosas, así como todas las disposiciones legales que supongan mejoras para la integración de la vida laboral y familiar se entenderá incorporadas automáticamente al presente Convenio Colectivo, considerándose las mismas en cómputo global, siempre que éstas sean superiores a las actualmente disfrutadas, igualmente en cómputo global siempre que dichos derechos no contraviniesen la legislación vigente.

Artículo 7.- INCREMENTO Y REVISIÓN

A los efectos del incremento y revisión que en su caso pudiera corresponder se tomarán en consideración los siguientes criterios y vectores:

a) Como norma, los salarios tendrán la subida que marque la Ley General de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, manteniendo en todo caso el poder adquisitivo de los empleados del Ayuntamiento.

b) El incremento o revisión que pudiera corresponder le será de aplicación a la totalidad de los conceptos económicos, tanto retributivos como compensatorios de acuerdo con la legislación vigente.

c) Al personal que a la entrada en vigor del presente Convenio hubiere cesado al servicio del Ayuntamiento, en el ejercicio 2011, le corresponderá percibir el incremento habido en el ámbito de la negociación colectiva respecto a la totalidad de los conceptos económicos devengados por el mismo. Para ello la corporación realizará una liquidación automática.

De otra parte a los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación las mejoras retributivas que afecten a los/as trabajadores/as de la Administración del Estado, en concepto de paga excepcional, paga única o paga de compensación, y que venga regulada, bien en la Ley de Presupuestos del Estado, o cualquier otra disposición de carácter general, siempre que no sean incompatibles con las que en la actualidad se vienen percibiendo.

Artículo 8.- DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones y contenido del presente Convenio constituyen un todo único articulado. Prácticamente su interpretación se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del dicho "indubio pro operario"

CAPÍTULO SEGUNDO - DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva con el objetivo de conseguir la efectividad del principio Constitucional de Igualdad.

1.- Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión para la Igualdad, que velará por el desarrollo y cumplimiento de la legislación para la igualdad y por evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Dicha Comisión controlará, vigilará y podrá elevar, en su caso, propuestas de modificación de las circunstancias discriminatorias al órgano pertinente para la corrección de las mismas.

La Comisión será consultada y emitirá informes acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse con relación a los distintos procedimientos de gestión y aplicación del presente Convenio que afecten a sus competencias.

El personal acogido a este Convenio podrá dirigirse a esta Comisión directamente o a través de sus representantes, cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria.

2.- La Comisión para la Igualdad será paritaria y estará integrada por dos miembros de cada sección sindical más representativa, e igual número de miembros de la corporación. Respetando, en todo caso, la paridad de género.

3.- En el marco de la Ley de Igualdad el Excmo. Ayto. de Pozoblanco, elaborará, presentará y negociará en la Comisión para la Igualdad el "Plan de Igualdad para el personal de este Ayuntamiento. Así mismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del Convenio, se elaborará el diagnóstico y la Corporación facilitará los medios y la información necesaria para su realización y estos datos deberán estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 10.- INCOMPATIBILIDADES

El acceso y la permanencia en el Ayuntamiento lo será previa acreditación de no hallarse incurso en las incompatibilidades habidas en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, Ley Orgánica 2/86, de 13 de marzo, de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, y cuantas otras disposiciones las complementen y/o desarrollen.

Artículo 11.- ACCESO AL PUESTO DE TRABAJO

El Ayuntamiento de Pozoblanco, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia están reconocidas a los Representantes de los Trabajadores y no contravenían la ley, confeccionará anualmente la plantilla orgánica de la totalidad de su Personal Laboral, y las plazas a incluir en la oferta de empleo público, con independencia del régimen jurídico de los mismos y en el marco del Real Decreto Ley 781/86, de 18 de abril.

Artículo 12.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En los casos de enfermedad o accidente laboral o "in itinere" así como en los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, el/la empleado/a cobrará el cien por cien de sus retribuciones, quedando únicamente excluidos aquellos conceptos económicos que supongan indemnizaciones y suplidos que de cualquier forma compensen los gastos tenidos por el trabajador, siempre que no contravengan lo establecido por Ley y sea de aplicación al caso.

Artículo 13.- ACOSO SEXUAL, MORAL Y PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

El acoso sexual se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo. (artículo 7.1 LO 3/2007 de 22 de marzo) para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.4 de la citada LO3/2007).

Se tendrán en cuenta todas las medidas establecidas por la Ad-

ministración Pública a través del I Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013) donde se establecen una serie de medidas para tratar el acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas, entre otras, a los representantes de los trabajadores y empresarios y personas negociadoras de convenios colectivos, en concreto: a) Organización de acciones de formación y sensibilización y actuaciones a llevar a cabo en situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral; b) elaboración de códigos de buenas prácticas en materia de acoso sexual, por razón de sexo y discriminación laboral, para su posterior promoción y difusión, así como la realización de campañas informativas y/o acciones de formación; c) incorporación en la negociación colectiva de medidas de prevención, información, difusión, protocolos y sanción, en su caso, del acoso sexual y por razón de sexo.

Artículo 14.- GESTACIÓN

1. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.

2. En el supuesto de parto la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, así como en el supuesto de discapacidad de hijo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste al permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

El permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Artículo 15.- ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a lección del Laboral, 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, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas

por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los permisos a que se refiere este apartado podrán en régimen de jornadas completa o a tiempo parcial, a solicitud de los trabajadores y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que se determinen.

En los supuestos de adopciones y acogimiento internacionales, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En los supuestos en que sea necesario un desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se tendrá derecho, además, a un permiso adicional de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este período exclusivamente retribuciones básicas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo de menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 16.- OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS

En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales.

Por el cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo son carácter retribuido. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En ningún caso podrán acumularse los períodos de tiempo a que se refiere este punto.

En el caso de nacimiento prematuro o que, por cualquier causa, el recién nacido deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante ese período exclusivamente las Retribuciones Básicas.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los casos de nacimiento prematuro u hospitalización del recién nacido, en los supuestos de parto o adopción y por cuidado de hijo menor de dieciséis meses, corresponderán al personal, dentro de su jornada. Los trabajadores deberán preavisar con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

Artículo 17.- PERMISO DE PATERNIDAD

El permiso por paternidad tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que constituya la adopción. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento. Se garantiza la plenitud de derechos económicos de los titulares de este derecho.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 18.- LACTANCIA

1. Los/as trabajadoras por lactancia de cada hijo menor de 16 meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal de una hora con la misma finalidad. También es posible la acumulación en jornadas completas del disfrute de estos permisos. Asimismo, en caso de parto múltiple cada lactante dará derecho a su respectiva reducción o permiso de lactancia pudiendo en tales casos procederse a su acumulación global (todo el tiempo a que den derecho todos los niños). Esta reducción no comportará reducción alguna en sus haberes. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

1. bis En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el permiso por parto se amplía con un permiso específico de hasta trece semanas adicionales. En estos mismos casos, el otro progenitor podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas así como reducir su jornada hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

2. Se establece la jornada de trabajo reducida por razones de guarda legal o cuidado del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad. Las razones de guarda legal existirán cuando se tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retributiva; en estos casos tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Tendrá el mismo derecho el personal que precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

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

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador so-

bre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Asimismo, previa solicitud, tendrán derecho a la reducción de su jornada laboral en una hora más con la detracción de la retribución correspondiente a esta última, cuya hora disfrutará unida a una de las dos fracciones de media hora que pueda disfrutar con interrupción de la jornada.

Este artículo es aplicable indistintamente a uno de los cónyuges cuando ambos trabajen.

En lo establecido en el presente Convenio, se estará a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y demás legislación posterior que sea de aplicación.

Artículo 19.- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y LABORALES

Las situaciones administrativas y laborales en las que puede hallarse los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, tomados en consideración los artículos 85 y 92 del la Ley 7/2007, de 10 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, serán, como mínimo, las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia.
- e) Suspensión de funciones.

Asimismo, hasta tanto se dicten las Leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, al personal de este Ayuntamiento le será de aplicación lo establecido por el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas de los trabajadores civiles de la Administración General del Estado, tomando en consideración, por lo que al personal sujeto a derecho laboral se refiere, lo establecido en el párrafo segundo del artículo 92, de la Ley 7/2007, de 10 abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Primera.- Servicio Activo

Se encuentran en situación de servicio activo todos los empleados y empleadas en régimen de derecho laboral y administrativo, que ocupen su puesto, presten sus servicios con normalidad y no les corresponda quedar en otra situación.

Segunda.- Servicios Especiales

Como denominación específica del personal sujeto a derecho administrativo y, genérica del personal sujeto a derecho laboral en situación de la expresión habitual de "excedencia forzosa", el personal del Ayuntamiento de Pozoblanco, además de lo estipulado por el Artículo 87, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público pasarán a la situación de servicios especiales, en los siguientes supuestos mínimos:

- a) Cuando sean designados miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones.
- b) Cuando sean autorizados para realizar una misión por periodo determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional.
- c) Cuando sean nombrados para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vincula-

dos a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos.

d) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la ley 7/1988, de 5 de abril.

e) Cuando accedan a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función.

f) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las Ciudades de Ceuta y Melilla y en las Entidades Locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y la resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

g) Cuando sean designados para formar parte del Consejo General del Poder Judicial o de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.

h) Cuando sean elegidos o designados para formar parte de los Órganos Constitucionales o de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas u otros cuya elección corresponda al Congreso de los Diputados, al Senado o a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

i) Cuando sean designados como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opten por permanecer en la situación de servicio activo.

j) Cuando adquieran la condición de trabajadores al servicio de organizaciones internacionales.

k) Cuando sean designados asesores de los grupos parlamentarios de las Cortes Generales o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

l) Cuando sean activados como reservistas voluntarios para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

m) Para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Tercera.- Servicio en otras Administraciones Públicas

Los trabajadores y las trabajadoras que pudieran transferirse a otra Administración Pública se integrarán plenamente en la organización de la Función Pública de la misma y su situación administrativa será la de servicio activo en ella. En sus Cuerpos y Escalas de origen permanecerán en, una situación Administrativa especial de Servicio en otras Administraciones Públicas, que les permitirá mantener todos sus derechos como si se hallaran en servicio activo.

Asimismo aquellos empleados y empleadas que mediante los sistemas de concurso o libre designación pasen a ocupar puestos de trabajo en otra Administración Pública, se someterán a la legislación que les sea aplicaba en dicha Administración Pública, pero conservarán la condición de trabajadores de Administración Local en la situación de Servicio en otras Administraciones Públicas.

Cuarta.- Excedencia

La modalidades de excedencia a las que podrán optar los empleados públicos y las empleadas públicas del Ayuntamiento de Pozoblanco, cuya petición serán resuelta por la Corporación en el plazo máximo de un mes, serán como mínimo las siguientes:

- a) Excedencia voluntaria por interés particular.

- b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- c) Excedencia por cuidado de familiares.
- d) Excedencia por razón de violencia de género.

a) Excedencia voluntaria por interés particular.

El personal del Ayuntamiento de Pozoblanco que haya prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores, tendrá derecho a un periodo de excedencia voluntaria, por interés particular, en los términos contemplados en cada momento por la legislación vigente sobre la materia.

b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los empleados y empleadas cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como Laboral o funcionaria de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

c) Excedencia por cuidado de familiares.

El personal del Ayuntamiento tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el periodo de excedencia, y siendo computable la permanencia en esta situación, a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el padre y la madre estén al servicio de este Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viviera disfrutando.

d) Excedencia por razón de violencia de género.

Las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho,

con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

Artículo 20.- JUBILACIÓN INCENTIVADA

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal fijo en plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, y a su vez este derecho se encuentre expresamente contemplado en las disposiciones legales vigentes, podrá aquel acceder a su jubilación, de acuerdo con los siguientes criterios:

A. Jubilación Obligatoria:

La jubilación será obligatoria al cumplir el empleado o empleada la edad en cada caso legalmente establecida, siendo posible la prolongación de la permanencia en el servicio activo, para aquellos empleados o empleadas que voluntariamente lo deseen, hasta que cumplan, como máximo, los setenta años de edad.

B. Jubilación Anticipada:

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y la empleada o el empleado fijo en plantilla, haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión de jubilación, podrá aquel acceder a su jubilación anticipada desde la edad de 60 años, de acuerdo con los siguientes criterios y premios, actualizables automáticamente en su importe con el I.P.C. de cada año.

Cuantía efectivo

Edad de jubilación.- Totales.

5 años antes de la jubilación: 32.942,58 €

4 años antes de la jubilación: 26.354,06 €

3 años antes de la jubilación: 16.471,29 €

2 años antes de la jubilación: 10.980,86 €

1 años antes de la jubilación: 7.686,60 €

Los trabajadores y las trabajadoras podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad en los términos contenidos en el R.D. 1194/85 de 18 de julio, siempre que tenga lugar la sustitución simultánea del trabajador o trabajadora mediante cualquiera de las modalidades de contratación vigente, estableciendo un contrato de relevo como medida de fomento al empleo, a excepción de la contratación en practicas, para la formación o a tiempo parcial.

En cualquier caso la contratación habrá de tener una duración mínima de un año a tiempo completo y con la misma categoría del trabajador o trabajadora a quien se sustituye.

C. Jubilación Parcial:

El empleado y la empleada, una vez cumplidos los 60 años, siempre que reúnan las condiciones exigidas por las disposiciones vigentes en cada momento sobre la materia, para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la Corporación un contrato a tiempo parcial en razón a la reducción de jornada y salario, que habrá de estar comprendida entre los márgenes porcentuales mínimos y máximos legalmente establecidos en cada momento, formalizándose al propio tiempo el oportuno contrato de relevo.

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

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador o trabajadora que acceda a la jubilación parcial, el Ayuntamiento contratará un trabajador o una trabajadora en situación de desempleo.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al trabajador sustituido o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de 65 años. La duración de la jornada será del 100% de la jornada laboral establecida para este Ayuntamiento.

Asimismo, en los términos que se desarrolle por el legislador, procederá la jubilación parcial del personal sujeto a derecho administrativo, a solicitud del interesado o interesada, siempre que el Laboral o funcionaria reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, por el legislador, se proceda a desarrollar la Disposición Adicional Sexta del Estatuto Básico del Empleado Público, la Mesa General de Negociación procederá, si así correspondiera, a modificar el presente artículo al objeto de asegurar la no discriminación entre los diversos colectivos del Ayuntamiento de Pozoblanco

Artículo 21.- PLANTILLA Y ESCALAFONES

El Ayuntamiento de Pozoblanco previo encauzamiento a través de la Mesa General de Negociación, con carácter anual confeccionará y aprobará la plantilla de la totalidad de sus empleados, señalando el número de los que comprenden cada categoría profesional, con separación y especificación de grupos, y subgrupos, así como las plazas a incluir en la Oferta Pública de Empleo, con independencia del Régimen Jurídico de los mismos y en el marco del R.D.L. 781/86, de 18 de abril, del Texto Refundido de las Disposiciones Vigentes del Régimen Local.

En idéntico contexto, previa negociación a través de la Mesa General de Negociación, con los representantes de los trabajadores, el Ayuntamiento de Pozoblanco confeccionará y aprobará la Relación de Puestos de Trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación vigente.

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, precisándose los requisitos para desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La Relación de Puestos de Trabajo comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, el número y características de los que puedan ser ocupados por personal Laboral, laboral, personal eventual, de servicios adaptados y de segunda actividad para policías y servicios especiales.

b) Asimismo se procederá a definir las funciones de cada categoría o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, determinándolas y delimitándolas con exactitud y precisión.

En idéntico contexto ha de contemplarse, cuando así corresponda, la revisión de la adscripción de complementos a los distintos puestos de trabajo, a efectos de constatar la persistencia de las circunstancias que dieron lugar a su aplicación o la aparición de otras que hagan a los titulares de los puestos acreedores de la percepción de otros complementos.

c) Los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Pozoblanco serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal Laboral, así como la formalización de contratos de nuevo personal fijo, requerirá que los correspondientes puestos figuren detallados en la Relación de Puestos de Trabajo.

e) Cuando se produzca creación, reconversión o contratación de plazas de categoría o funciones no contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, a través de la Mesa General de Negociación se pactarán las funciones que correspondan.

f) La Relación de Puestos de Trabajo, que será pública y a la que cualquier empleado tendrá libre acceso, deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma, las modificaciones sufridas en los distintos servicios.

CAPÍTULO TERCERO - RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 22.- ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

a) Organización.- La organización práctica del trabajo corresponde a la Corporación, sin perjuicio de las competencias de información y consulta que en esta materia les están reconocidas a los representantes de los trabajadores y no contravengan la Ley.

b) Racionalización del trabajo.- La racionalización del trabajo tendrá las finalidades siguientes:

1.- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.

2.- Establecimiento de plantillas de personal y relación de puestos de trabajo correctos.

3.- Mejora de las condiciones de prestación de los respectivos servicios y las propias de los/as trabajadores/as.

Artículo 23.- JORNADA LABORAL

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

En cómputo anual la jornada de trabajo será de 1487 horas de trabajo efectivo.

Durante la jornada establecida en el presente artículo se dispondrá de un período de 30 minutos de descanso retribuido para el bocadillo considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 24.- HORARIO DE TRABAJO

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio realizarán su jornada de trabajo con el horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se siga la vía de la negociación con los/as representantes de los trabajadores con respecto a la legislación que regula esta materia, previa a su implantación.

Como norma general la jornada laboral será continuada realizándose 7 horas diarias de lunes a viernes en horario de 8 a 15 horas.

Artículo 25.- MODIFICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN

Siempre que por parte de la Corporación se estime la conveniencia de introducir cualquier tipo de modificación en los sistemas de trabajo en razón del incremento de equipos, inclusión o sustitución de maquinaria más sofisticada, de la que se disponga, o la potenciación de los sistemas de producción mediante la introducción de maquinaria en las Secciones, Servicios o Departamentos en los que con anterioridad no la hubiere, la misma vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los Delegados de Personal Laboral desde el mismo momento en que sea incluido en el orden del día de la correspondiente Comisión Informativa y en todo caso con una antelación de 20 días a la fecha en que esté prevista la oportuna modificación, a los efectos de que los/as trabajadores/as puedan emitir el informe que sobre el particular estimen oportuno.

En todo caso la racionalización y mecanización de los sistemas de producción habrán de establecerse de acuerdo con los imperativos de justicia social y no podrán perjudicar en momento alguno la formación y promoción profesional a que el/la trabajador/a tiene derecho siempre que dichos derechos no contraviniere la legislación vigente.

Artículo 26.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y RECONVERSIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

El Ayuntamiento, proveerá en todo momento la formación profesional de sus trabajadores/as, habilitando con sus Representan-

tes, aquellas fórmulas y medios que al respecto estimen oportunos.

En el supuesto de aplicación de nuevas tecnologías que obliguen a prescindir o utilizar determinadas categorías profesionales, la Corporación proveerá la oportuna reconversión profesional de aquellos empleados/as que se vieran afectados, por medio del correspondiente cursillo de adaptación, de tal manera que los/as mismos/as puedan acceder, con plenos conocimientos sobre la materia, a un correcto cumplimiento de las funciones que se les encomienden.

Artículo 27.- TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA

Siempre que el Personal Laboral al servicio de la Corporación tuviese que desempeñar funciones de superior o inferior categoría a la que realmente ostente, durante un período superior a un mes continuado, habrá de comunicársele obligatoriamente por escrito.

Independientemente que el desempeño de funciones de superior categoría quede sujeto en todo momento a lo previsto en la legislación respectiva para el personal, las funciones de inferior categoría no podrán prolongarse por un período superior a tres meses, dentro del año natural, bien sea de manera continua o discontinua.

En todo caso, las retribuciones del/la trabajador/a que realice labor de mayor responsabilidad por sustitución de un puesto de superior categoría, y por período superior a un mes continuado, serán las que en cómputo general bruto correspondan a la categoría o puesto de trabajo de que se trate, con independencia de los derechos específicos derivados de su vinculación contractual.

Artículo 28.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

1.- Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

A) Por razones personales

1. Por traslado de domicilio: cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día; si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días, si perteneciera a la misma provincia y cuatro días, si perteneciera a provincia distinta.

2. Los trabajadores que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual previa autorización de la Dirección General de la Función Pública.

B) Por Asuntos particulares

1. A lo largo del año, el personal de esta Corporación tendrá derecho a disfrutar hasta seis días de licencias o permiso por asuntos particulares, no incluidos en lo indicado en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas y se disfrutarán exclusivamente dentro del año natural o hasta el 31 de enero del año siguiente, no pudiendo quedar ningún departamento o negociado, sin el personal necesario para la prestación del servicio, a criterio del/a Concejal/a Delegado/a de Personal.

2. Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia. En caso que el número de solicitantes para un día determinado impidiera la prestación de los servicios, se pactará por el responsable del personal en el centro de trabajo y los representantes sindica-

les en el mismo el número de personas de cada categoría que puedan disfrutarlo y se realizará sorteo público para determinar a qué empleados/as les corresponde.

Con una antelación de 24 horas antes de que surja la necesidad de hacer uso de dicho día, se comunicará al Concejal Delegado de Personal.

3. Hasta tres meses cada dos años, sin derecho a retribución.

4. Hasta dos días más no acumulables a las vacaciones anuales ni a los seis días del epígrafe anterior.

C) Por razones de obligación o deber legal

1. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

2. Por asistencia a requerimientos judiciales derivados del trabajo del personal, un día si es fuera de la localidad, más media dieta, y medio día si es en la localidad. En este segundo caso no se computará si el requerimiento se celebra en horario de jornada del/la trabajador/a.

D) Por razones de formación

1. Para concurrir a exámenes eliminatorios finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros oficiales durante los días de su celebración.

2. Por asistencia a cursos de selección, de formación y perfeccionamiento, por la duración de los mismos.

3. Por estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, por la duración de los mismos.

4. Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso, sólo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

E) Por razones sindicales

1. Para realizar funciones sindicales de carácter permanente: si tiene la finalidad de realizar funciones relacionadas con la Administración en las estructuras del propio sindicato, por el tiempo que dure la designación. Si las funciones a realizar se desarrollan en el propio Centro de trabajo o son de representación del personal, por el tiempo que dure la designación o elección.

2. Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

3. Los permisos regulados en este artículo podrán ser otorgados al personal interino en los mismos términos que al personal Laboral, salvo aquellos que no sean adecuados a la naturaleza de su condición.

2.- Conciliación de la vida familiar y profesional

Permisos y reducciones de jornada por razones familiares.

Podrán concederse permisos y reducciones de jornada por las siguientes causas justificadas y con la siguiente duración:

1. Por matrimonio civil o religioso o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro público, se otorgará un permiso de quince días. Pudiendo acumular el permiso anual reglamentario.

2. Por matrimonio civil o religioso de padres, hijos y hermanos consanguíneos dos días laborables si es fuera de la localidad, y un día laborable si es en ésta.

3. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo indispensable. En este caso, deberá preavisarse a la Administración con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

4. Por nacimiento, adopción de hijos o acogimiento preadoptivo o permanente, tres días hábiles si el hecho se produce en la misma localidad, o cinco días si se produce fuera de la localidad de residencia del Laboral.

5. Por la práctica de interrupción voluntaria del embarazo, la trabajadora tendrá derecho a siete días ampliables según las circunstancias. Asimismo, el trabajador a cuya esposa se le practique la interrupción voluntaria del embarazo tendrá derecho a dos días.

6. Por accidente o enfermedad graves del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: se concederá permiso hasta un máximo de siete días naturales. Cuando se trate de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será hasta de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y hasta de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. No podrá disfrutarse simultáneamente por el mismo sujeto causante más de una licencia, aunque varios empleados sean familiares del mismo. Exclusivamente en el caso de enfermedad grave de cónyuge, hijos o padres y madres dependientes del empleado, los días de permiso no tienen por qué ser consecutivos, sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales. A los efectos de este precepto, se entiende por enfermedad grave toda aquella que provoca una incapacitación temporal severa, haciendo al enfermo dependiente del empleado público. Esta licencia es finalista, es decir ha de servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente.

7. Para acompañar a consulta o tratamiento médico al cónyuge o hijos menores de edad o a personas mayores discapacitadas y dependientes del empleado público, por el tiempo necesario para asistir a dicha consulta o tratamiento, siempre que exista una acreditación documental de que no es posible atender fuera de horas de trabajo a esa necesidad, bien por el horario del médico a visitar, bien por implicar desplazamientos fuera de la ciudad. Sólo podrá ser solicitado por uno de los cónyuges si ambos son empleados municipales.

8. Por hospitalización del cónyuge, padres, hijos o hermanos consanguíneos, hasta siete días, debidamente justificados.

9. Por fallecimiento de familiares, consanguíneos o afines, de 1º y 2º grado: tres días. Si el fallecimiento se produce fuera de la provincia, podrá ser ampliado a cinco días. Si el fallecimiento fuera del cónyuge o hijos, cinco días. En el caso de parientes de 3º o 4º grado, el día del sepelio.

De producirse el fallecimiento de cónyuge o hijos y vencidos los períodos anteriormente citados, el personal podrá hacer uso parcial o totalmente de su permiso anual reglamentario, siempre que no lo haya disfrutado con anterioridad.

Cuadro explicativo de parentesco

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padres, Hijos	1º	Cónyuge y suegros.
Hermanos, abuelos y nietos	2º	Cuñados.

10. Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de nueve años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de un tercio o de la mitad de la misma, percibiendo un 80 ó 60 por ciento, respectiva-

mente, de la totalidad de sus retribuciones tanto básicas como complementarias, con inclusión de los trienios. Igual porcentaje se aplicará a las pagas extraordinarias en el caso de que el personal Laboral hubiese prestado, en su caso, una jornada de trabajo reducida en los períodos anteriores de devengo de las citadas pagas.

11. Se otorgará el mismo derecho a quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

12. Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años, 3 días Este permiso será incompatible con el regulado en el punto 6 anterior.

13. Por Bautizo y Comunión de hijos el día de la celebración.

Todos los apartados anteriores deberán ser debidamente justificados, excluido apartado B) del punto 1 Permisos.

Artículo 29.- VACACIONES

Antes del 31 de marzo de cada año se confeccionará el plan anual de vacaciones que deberá estar terminado antes de que finalice dicho mes, oídos los Delegados de Personal Laboral.

El Personal Laboral tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles de duración por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados.

En el supuesto de haber completado los años de servicio activo en la Administración que se especifican a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

Años de servicio	Días hábiles
Quince años	Veintitrés días hábiles.
Veinte años	Veinticuatro días hábiles.
Veinticinco años	Veinticinco días hábiles.
Treinta o más años	Veintiséis días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del año natural siguiente al cumplimiento de la antigüedad referida.

El periodo vacacional se disfrutará obligatoriamente dentro del año natural en que se hubiese devengado o hasta el 31 de enero del siguiente, si bien, preferentemente, deberá concentrarse en los meses de junio a septiembre. Las vacaciones podrán fraccionarse hasta en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, de conformidad con la planificación efectuada por cada centro y organismo, previa consulta con los representantes legales del personal Laboral.

A efectos de lo regulado en el presente artículo, los sábados no serán considerados hábiles, salvo en los horarios especiales se establezca otra cosa.

Las Vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

El plan anual de vacaciones será, una vez aprobado por la Corporación, el único documento válido a efectos de planificación de las vacaciones del personal. El/la trabajador/a que por cualquier circunstancia no se encuentre incluido en dicho cuadrante, tendrá que someterse al calendario vacacional que, por razones del servicio, le sea impuesto por la Corporación. Habrá de iniciarse en día laborable a todos los efectos, con el carácter de obligatorias y sin que en ningún caso puedan acumularse a los días de asuntos particulares.

Se podrá realizar el cambio de periodo vacacional por Acuerdo entre los trabajadores afectados, contando con la autorización del jefe de turno y Concejal Delegado del Servicio.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de un mes, tanto el retraso como la interrupción del período de vacaciones estará supeditado a la libre voluntad del trabajador, y caso contrario, a un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como una indemnización equivalente al total de las pérdidas justificadas, ocasionadas al trabajador.

En caso de que un Laboral cause baja por IT durante su período de vacaciones las mismas quedarán automáticamente interrumpidas hasta la fecha en que se produzca el alta laboral, la cual servirá de referencia para el inicio de la continuidad del período de vacaciones. Si el Laboral causare baja por enfermedad, o accidente, la Corporación le abonará hasta el 100 por 100 de sus haberes.

Artículo 30.- NAVIDAD Y FERIA

a) Navidad.- El personal disfrutará de 2 días de permiso sin perjuicio de los días que tengan carácter de fiesta de ámbito nacional, autonómico o local.

b) FERIA.- El personal disfrutará de 2 días de permiso, sin perjuicio de los que tengan carácter de fiesta local. En estas fiestas se producirá una reducción de jornada de 2 horas.

En ambos casos, los días que se disfruten no podrán ser acumulados con días de vacaciones o días de licencia por asuntos particulares. Se establecerán turnos para su disfrute, que serán negociados con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 31.- DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS

A los/as trabajadores/as de este Ayuntamiento les será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón de servicio, que contempla el derecho a ser resarcidos en concepto de dietas y gastos de viaje, en las cuantías que legalmente estén establecidas en el momento de realización del servicio.

CAPÍTULO CUARTO - MEJORAS SOCIALES

Artículo 32.- ROPA DE TRABAJO

El Ayuntamiento facilitara ropa homologada de trabajo al personal Laboral con derecho a ella según las necesidades de cada servicio. Los representantes del personal Laboral participarán en la fijación de los modelos y tipos de prendas.

La corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así como la ropa y calzado homologados para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en las Leyes que les sean de aplicación. No obstante lo anterior, la ropa y calzado de verano estará entregada antes del día 1 de Abril, y la ropa de invierno, antes del día 1 de Septiembre.

a) Ropa de Trabajo de Servicios Generales Externos.

Servicios Múltiples Invierno.

Prenda	Cantidad	Temporalización
Un anorak	1	3 años
Una cazadora o jerseys	1	1 año
2 camisas y 2 pantalones o 2 monos de trabajo	2	1 año
Un par de botas homologadas	1	1 año
Un chaleco	1	2 años

Servicios Múltiples Verano.

Prenda	Cantidad	Temporalización
Dos camisas o polos.	2	1 año
Dos pantalones	2	1 año
1 par de zapatos homologados	1	1 año

Ordenanzas Municipales.

Prenda	Cantidad	Temporalización
Dos camisas de verano	2	1 año
Dos camisas de invierno	2	1 año
Un pantalón de verano	1	1 año
Un pantalón de invierno	1	1 año
Un jerseys	1	1 año
Un par de zapatos homologados	1	1 año

Su adquisición será alterna, siendo 1 año ropa de invierno y al siguiente ropa de verano.

En otros servicios que se precise ropa de trabajo se le entregarán prendas homologadas adecuadas a dicho servicio.

Artículo 33.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE EN ACCIDENTE DE TRABAJO, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL O ABSOLUTA DERIVADA DE ACCIDENTE LABORAL

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, en caso de muerte por accidente, sea o no laboral, incluidos los de circulación, y los infartos de miocardio cuando se declaren accidentes de trabajo, y en caso de invalidez permanente total o absoluta o de gran invalidez por las mismas causas, garantizará a los herederos legítimos del empleado o a éste, en su caso, una indemnización de 30.000 euros por muerte o de 42.000 euros por invalidez permanente en los tres grados.

Artículo 34.- RESPONSABILIDAD CIVIL

Igualmente, el Ayuntamiento suscribirá una Póliza de Responsabilidad Civil para indemnización al trabajador/a por los daños y perjuicios que causare en el desempeño de su función, así como para la asistencia jurídica a éstos.

Artículo 35.- ASISTENCIA A CONSULTORIO

Cuando por razones de enfermedad el/la trabajador/a precise de asistencia a consultorio de medicina general o de especialidad, en horas coincidentes en su jornada de trabajo, dispondrá del permiso necesario por el tiempo preciso, sin pérdida de retribución alguna, presentando en todo caso la oportuna justificación por medio del volante correspondiente.

Artículo 36.- ANTICIPO DE PENSIÓN

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia, hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un/a trabajador/a en activo, cualquiera que sea la causa, el Ayuntamiento continuará pagando su viuda/o o a los hijos menores, si los hubiere y lo solicitaren, en concepto de anticipo de la indemnización o pensión a los beneficiarios que tuvieran derechos, una cantidad equivalente al 100% del sueldo-salario base, más trienios-antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador, siempre y cuando esta cantidad no sea superior a lo que los beneficiarios vayan a percibir del Ayuntamiento. Esta misma circunstancia será de aplicación también a los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que accedan a la jubilación siendo a cuenta del premio de jubilación, si fuera voluntaria, y reintegrable en los demás casos.

Los/as beneficiarios/as, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse, por escrito, a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación de atrasos que en su momento se

practique.

Artículo 37.- REINSERCIÓN LABORAL

El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, y se vea afectada su salud, tendrá derecho, a los 20 años de servicio o a los 55 años de edad con un mínimo de 10 años de servicio, a pasar a otros Departamentos o Áreas más acordes con su preparación y edad, en la forma más breve posible siempre y cuando las disponibilidades y necesidades de los distintos servicios lo permitan., que no excederá de un año a partir de la fecha de solicitud del Laboral. El trabajador transferido en estas condiciones, mantendrá la misma categoría profesional a la que pertenecía antes del pase a otros departamentos o áreas, adaptando la estructura retributiva al nuevo puesto a ocupar.

Aquellos/as trabajadores/as con manifiesta capacidad disminuida para el desempeño de sus cometidos habituales podrán ser trasladados/as a otros puestos de trabajo para los que no presenten inadecuación, previos los informes médicos y psicológicos oportunos, y oídos los Jefes de Área afectados y los/as representantes de los/as trabajadores/as, de conformidad con la normativa vigente.

En el caso de que esta adscripción se realice a instancia de la propia Corporación corresponderá la decisión definitiva al Sr. Alcalde-Presidente, previos los informes mencionados en el párrafo anterior, teniendo derecho el/la empleado/a afectado/a a mantener, en el nuevo puesto de trabajo al que se le destine, un total retributivo igual al que poseía en el puesto de procedencia (si fuera superior éste), completando la Corporación lo que corresponda hasta alcanzarlo.

Artículo 38.- OTRAS MEJORAS SOCIALES

El Ayuntamiento de Pozoblanco, facilitará a su personal conveniente asistencia social a fin de contribuir al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional.

- Anticipos Reintegrables.
- Preparación Profesional.
- Ayuda Familiar.
- Premios por años de vinculación.
- Plan de Pensiones.
- Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

Artículo 39.- ANTICIPOS REINTEGRABLES

Podrán concederse por decreto de la Presidencia y previo informe del negociado de Intervención, anticipos en los términos siguientes:

a) Al Personal Laboral Fijo anticipos de acuerdo con la siguiente tabla

Importe del anticipo	Mensualidades a descontar Anticipo en nómina
1.500 €	12 mensualidades
3.000 €	18 mensualidades
4.500 €	24 mensualidades

o como máximo por el tiempo que reste de servicios a la Corporación.

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

c) Para casos excepcionales y para cantidades que excedan a las anteriormente citadas, será la Comisión de Seguimiento e Interpretación, la que estudie cada caso.

Artículo 40.- PREPARACIÓN PROFESIONAL

Se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asis-

tencia a cursos, jornadas, Congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la función pública, actividades profesionales y asistenciales del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación. Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos derivados del desplazamiento, alojamiento y manutención, debiéndose justificar. El Ayuntamiento dotará en sus Presupuestos anuales una partida específica para este cometido.

En el caso de que todos/as los/as interesados/as en la realización de estos cursos no pudiesen realizarlos, por no existir consignación presupuestaria suficiente, Los Representantes de los Trabajadores determinarán de forma objetiva el orden de preferencia de las solicitudes.

Artículo 41.- AYUDA FAMILIAR

Por el cónyuge o hijo del Laboral que conviva con él, padezca una discapacidad física, psíquica o sensorial que implique una minusvalía de, al menos, un 33%, y no realice actividad económica retribuida, la Corporación abonará la cantidad de 100 € mensuales.

Los empleados estarán obligados a comunicar a el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco cualquier variación en su situación familiar que repercuta en la percepción de este complemento.

La cuantía de la presente ayuda se verá incrementada anualmente en el IPC anual, normalizado a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 42.- Premios por años de vinculación

Se entienden por premios por años de vinculación aquellos que priman la permanencia en el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco mediante el abono de una cantidad a tanto alzado de pago único. El Personal Laboral/ Laboral fijo en plantilla que cumpla 25 años de servicio percibirá en concepto de premio 1.000 €, sin carácter retroactivo.

La cuantía de la presente ayuda será revisada cada vez que se modifique el presente Convenio.

Artículo 43.- Plan de Pensiones

El Plan de Pensiones de los empleados y empleadas de el Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco Provincial se rige por sus correspondientes especificaciones, aprobadas por la Comisión Promotora del mismo. La modificación de dichas especificaciones es competencia de la Comisión de Seguimiento e Interpretación. Con ocasión de negociación de la aplicación del incremento de retribuciones, la Mesa General acordará asimismo el importe o incremento de la contribución obligatoria del promotor.

La cantidad inicial y única que aportará el Ayuntamiento será de 50€ por Laboral/a - Trabajador/a, como constitución del mismo. Su constitución será el día 1/01/2011.

Artículo 44.- Prestaciones médico-farmacéuticas

1. Concepto.

Se consideran Prestaciones médico-farmacéuticas aquellos servicios o atenciones que tratan de completar o suplir las prestaciones establecidas en el Régimen de la Seguridad Social y que se consideran necesarias a fin de conservar o restablecer la salud de los empleados públicos de este Ayuntamiento, así como de los familiares beneficiarios de los mismos.

2. Cuantías.

La Comisión de Seguimiento y Control del Acuerdo realizará una propuesta de reparto de las cuantías consignadas conforme a las retribuciones brutas anuales del trabajador en el ejercicio inmediatamente anterior a su aplicación y pago, para lo cual se ponderarán las solicitudes de ayuda en función de la tabla anexa. La cantidad máxima a percibir por los conceptos de prestaciones

médico-farmacéuticas y becas de estudios acumulada por trabajador y año se establece en 200 euros.

3. Aplicación práctica.

a) Las piezas, fundas y empastes provisionales no serán causa de ayuda económica. La ayuda por Endodoncia incluye la ayuda por el empaste u obturación de la pieza tratada, aunque no se haga constar expresamente en la factura, por entenderse que toda Endodoncia concluye con el correspondiente empaste u obturación.

b) En los tratamientos odontológicos en los que se tramite ayuda para prótesis, endodoncias, colocación de coronas, empastes, etc. deberá justificarse con factura detallada y cuantificada de odontólogo colegiado.

Las radiografías se deberán especificar y cuantificar separadamente en la factura,.

c) Si el peticionario solicita la adquisición de unas gafas y unas lentillas, se le concederá solamente una de ambas. Por cada una de estas prótesis, sólo se podrá obtener una ayuda por año natural (6 meses si se trata de lentillas desechables) y beneficiario, salvo que la misma resulte necesaria según prescripción facultativa, por suponer modificación respecto a la graduación anterior.

d) La graduación de la vista habrá de verificarse indistintamente en la Seguridad Social o por Oftalmólogo u Óptico titulado.

e) En todas las facturas deberán figurar al menos los siguientes datos:

Nombre de quién la abona, fecha de expedición, recibí, importe, número de DNI. de la persona que la extiende y firma.

f) Las ayudas por plantillas, corsés y zapatos ortopédicos se concederán cuando no sean cubiertas por la asistencia pública sanitaria.

4. Otras ayudas.

Se abonarán asimismo ayudas para aquellas prestaciones no cubiertas por la asistencia pública sanitaria, siempre que no se trate de procesos de naturaleza estética o para supresión de prótesis.

En los tratamientos hidroterápicos así como los de ejercicios físicos indicados por motivos de salud por el especialista o el Médico de Empresa, cuando no haya posibilidad de tratamiento alternativo, se abonará la ayuda con arreglo a la tabla de baremo que figura como anexo en el artículo 45 del presente texto.

Asimismo, se abonarán ayudas con arreglo a la anterior escala para la aplicación de las técnicas de reproducción asistida a aquellas pacientes incluidas en la lista de espera para ser atendidas por el Servicio Público de Salud con una citación superior a 18 meses, salvo que la paciente tenga cumplidos 45 años.

5. Dotación presupuestaria.

La dotación presupuestaria para atender las prestaciones no podrá exceder de 20.000,00 €, el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo, revisable en los sucesivos con arreglo al porcentaje de incremento que para las retribuciones del sector público establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Dicha dotación presupuestaria lo será para el conjunto de todo el personal, tanto funcionario como personal laboral recogido en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

6. Límites.

La Comisión de Seguimiento e interpretación al inicio de cada ejercicio establecerá las tablas de reparto de ayudas, figurando éstas como anexo al Convenio Colectivo.

7. Titulares del derecho y beneficiarios.

El personal no fijo en plantilla tendrá derecho a estas ayudas cuando acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a

24 meses.

Podrán ser beneficiarios de esta ayuda los siguientes familiares del empleado/a:

a) Los hijos menores de edad.

b) Los hijos solteros menores de veinticinco años o discapacitados cualquiera que sea su edad, siempre que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales superiores a 1.200,00 €.

8. Competencias de la Comisión Seguimiento e Interpretación en esta materia.

Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán sometidas a la consideración de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, del presente Convenio Colectivo.

No podrá denegarse la concesión de las ayudas económicas anteriores sin haber sido sometidas a conocimiento de la Comisión Seguimiento e Interpretación.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 45.- AYUDAS DE ESTUDIOS

Esta prestación consistirá en una ayuda económica, de carácter compensatorio, destinada a sufragar, en parte, los gastos ocasionados por los estudios del personal e hijos menores de 26 años, que cursen estudios de enseñanzas oficiales, entendiéndose como tales enseñanzas las que, a su término, dan derecho a la obtención de un título académico expedido por el Ministerio competente en esta materia o las Universidades, excepto los cursos propios impartidos por éstas, los magister, master, cursos de extensión universitaria y cursos de postgraduados, que no se hallen avalados por matrícula para el tercer ciclo.

Los beneficios económicos para la preparación y perfeccionamiento profesional de los empleados de plantilla se regularán por lo establecido en el artículo 40 del presente texto.

Las bases por las que se regirán las ayudas para las enseñanzas referidas en el primer párrafo son las siguientes:

1. Las cuantías de las ayudas no podrá exceder de 20.000€ al año, entendiéndose que dicha cantidad lo será para todas las ayudas incluidas en el anexo incluido al final del presente artículo.

2. La convocatoria se efectuará anualmente en el mes de enero, relativa al ejercicio inmediatamente anterior. A la solicitud normalizada deberá acompañarse la siguiente documentación:

a) Estudios no universitarios: certificación de la Secretaría del centro docente relativa a la matriculación en el curso académico que corresponda.

b) Estudios universitarios: documentación justificativa de la matriculación y del pago del precio público, donde se detallen las asignaturas o créditos de los que se encuentra matriculado el interesado.

3. El personal no fijo en plantilla sólo tendrá derecho a la ayuda de estudios para hijos, siempre que acredite una relación de empleo ininterrumpida superior a 24 meses, a la fecha de expiración del plazo de solicitudes.

4. La Corporación se reserva el derecho de comprobar en cualquier momento los datos recogidos en la documentación aportada por el solicitante. Si se comprobase falsedad en los datos declarados, aún después de la definitiva concesión de la ayuda, el solicitante perderá su derecho tanto a la respectiva convocatoria como a las sucesivas, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria o penal en que haya incurrido. Estas ayudas serán incompatibles con cualquiera otras concedidas para el mismo fin, por cualquier otro y siempre dentro de las tablas fijadas como anexo a este Convenio Colectivo, revisables por la Comisión de Segu-

miento e Interpretación al inicio de cada Ejercicio.

La cuantía de las ayudas se verá incrementada anualmente de

acuerdo con lo establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

NIVELES	ANEXO TABLA DE BAREMACIÓN									
	AYUDAS DE ESTUDIOS						AYUDA FAMILIAR	PRESTACIONES MEDICO FARMACEUTICAS		
	Guardería	Infantil	Primaria	Secundaria	Bachillerato	Universidad	Cónyuge o Hijo con + 33% discapacidad	Prestaciones Dentarias	Prestaciones Oculares	Otras Prestaciones
Hasta 25000 €	1,00	1,00	1,00	2,00	2,50	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Desde 25000 € a 35000 €	0,80	0,80	0,80	1,40	2,00	2,40	2,40	2,40	2,40	2,40
Desde 35000 € a 45000 €	0,65	0,65	0,65	1,30	1,75	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10
Más de 45000 €	0,60	0,60	0,60	1,20	1,50	1,80	1,80	1,80	1,80	1,80

CAPÍTULO QUINTO - DERECHOS SINDICALES

Artículo 46.- REPRESENTACIÓN LEGAL

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

Artículo 47.- DE LAS SECCIONES SINDICALES

La Corporación reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas.

1.- A los efectos del reconocimiento formal de las Secciones Sindicales ante el Ayuntamiento de Pozoblanco deberá procederse de la siguiente forma:

a) Sindicato más representativo. Aquellas organizaciones Sindicales que dispongan de la condición de Sindicato más representativo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sólo tendrán que remitir ante la Corporación el Acta de Constitución de la Sección Sindical, con expresión de los miembros que integran su máximo órgano de dirección.

2.- Las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento de Pozoblanco, designarán un Delegado Sindical que actuará como representante de la misma, ante la Corporación.

3.- Las Secciones Sindicales podrán deducir de la nómina de sus afiliados, previa solicitud de los interesados, la cuota sindical que las mismas, tengan establecidas, correspondiéndole a la Corporación efectuar, con carácter mensual, la oportuna transferencia a la cuenta de la Entidad Bancaria que se indique por los sindicatos.

4.- Los Órganos electos de representación sindical, podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las Secciones Sindicales reconociendo por la Corporación con las competencias que ellos mismos regulen.

5.- Será función fundamental de las Secciones Sindicales, la negociación de las condiciones de trabajo de los empleados que se efectuará mediante la capacidad representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación que resulte aplicable.

Asimismo es función de las Secciones Sindicales la de defender los intereses de la Organización Sindical que representa y de los afiliados ante la misma, sirviendo de instrumento de representación y comunicación entre su organización y la Corporación.

Artículo 48.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A los efectos del presente Convenio Colectivo, la expresión "representantes de los trabajadores" comprende las personas reco-

nocidas como tales en virtud de la legislación en vigor, ya se trate:

a) De representantes sindicales, es decir, representantes libremente elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, reconocidos por el Ayuntamiento de Pozoblanco.

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

Artículo 49.- GARANTÍAS SINDICALES

Cada representante de los trabajadores tendrá las siguientes garantías mínimas:

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

El acceso y libre circulación por las dependencias de su unidad electoral, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo y con excepción de las zonas que se reserven de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

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

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

No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical, siendo obligado en todo momento el previo informe del correspondiente órgano a que pertenezca o, en su defecto, el del órgano superior de la organización Sindical a la que represente, siempre que por parte de la Corporación se alegue que el traslado está motivado por razones del servicio.

Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, con respecto de los empleados en cualquier supuesto de reducción de plantilla, reconversión profesional, movilidad funcional o movilidad geográfica.

Disponer de un crédito mensual de 21 horas retribuidas.

Artículo 50.- HORAS SINDICALES

1.- Los representantes de los trabajadores que tienen la garantía y el derecho al crédito de veintiuna horas retribuidas son:

Miembros electos del Comité de Empresa, Junta de Personal y Delegados de personal.

Representantes sindicales, nombrados por las secciones sindicales en los Comités de Empresa y Junta de Personal.

Los Delegados Sindicales nombrados por cada Organización Sindical de acuerdo con lo establecido en el artículo 47.2 del presente Convenio.

Los miembros de la Comisión Ejecutiva u Órgano de Gobierno de cada Sección Sindical, computándose un miembro de Comisión Ejecutiva con derecho a horas sindicales por cada 15 afiliados que fehacientemente estén en activo para la Corporación.

A tal fin y para respetar el derecho fundamental de la persona a no declarar sobre su afiliación o no a un sindicato, las partes firmantes del presente Convenio consideran como afiliados computables a los efectos de este apartado a los empleados que realicen descuento de su cuota sindical en nómina.

El cómputo de miembros de comisión ejecutiva de cada sección sindical con derecho a veintiuna horas sindicales mensuales, se realizará semestralmente conforme a la nómina de enero y julio de cada año.

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

La utilización del crédito mensual de horas retribuidas, habrá de ser comunicada con una antelación mínima de 24 horas en el Registro General de Entrada de la Corporación, mediante escrito dirigido al Sr. Alcalde/Presidente. En los supuestos en que ello no sea factible la comunicación se efectuará verbalmente al jefe inmediato superior, ello sin perjuicio de la remisión posterior de la oportuna comunicación.

Las horas sindicales de los representantes de los trabajadores, miembros de un mismo Sindicato, se pueden acumular en uno o varios de sus componentes, independientemente del órgano representativo al que pertenezcan y sin rebasar en ningún momento el máximo total que corresponda al conjunto de ellos.

Cuando una misma persona ostente más de un cargo de representación con derecho a horas sindicales, las mismas le serán sumadas y acumuladas.

La distribución del total de horas correspondientes a los representantes de un mismo sindicato, previa autorización escrita por parte de los mismos dirigida al Ayuntamiento de Pozoblanco, será realizada por el Delegado Sindical establecido en el artículo 56.2 del sindicato al que pertenezca.

No mermar sus retribuciones en los días en que se encuentre con horas sindicales cualquier representante de los trabajadores, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

Quedan excluidas del Crédito mensual de horas retribuidas aquellas que se deriven de los requerimientos efectuados por la Corporación para asistir a reuniones motivadas por participación sindical en Comisiones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a periodos de negociación colectiva y de Comisión de Seguimiento y Mediación.

Artículo 51.- FUNCIONES

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

1.- Plantear y negociar con los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia del Ayuntamiento de Pozoblanco.

2.- Respetar lo pactado con la Corporación, así como las disposiciones laborales vigentes.

3.- Participar según se determine en el ámbito de la negocia-

ción colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por la Corporación en beneficio del conjunto de sus empleados o de sus familiares.

4.- Colaborar con la Corporación en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

5.- Guardar sigilo profesional individual y colectivamente, en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón a su cargo.

6.- Notificar a la Corporación cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

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

Artículo 52.- COMPETENCIAS

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicas del conjunto de los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias mínimas:

Recibir información de todos los asuntos de personal del Ayuntamiento de Pozoblanco.

Emitir informe, con carácter previo y vinculante, a la adopción de todos los Convenios en materia de personal y a los Convenios y resoluciones sobre premios y sanciones, así como en los referentes al régimen de prestaciones de los servicios.

Igualmente, los órganos de representación de los trabajadores tendrán acceso y podrán emitir informe en cualesquiera otros expedientes en materia de personal.

Artículo 53.- DERECHO DE REUNIÓN

Los empleados del Ayuntamiento de Pozoblanco podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que se señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el artículo 57 del presente Convenio tengan la consideración y reconocimiento de "representantes de los trabajadores", sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente para la generalidad de los empleados.

Corresponde al Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación, recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

Serán requisitos para poder celebrar una reunión los siguientes:

Formularse la petición con una antelación de 48 horas por los representantes de los trabajadores.

Señalar la hora y lugar de celebración.

Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten que están legitimados para convocar la reunión.

Sin en el plazo de veinticuatro horas a la fecha de la celebración de la reunión el Alcalde - Presidente no formulase objeciones a la misma, podrá ésta celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y normalmente serán fuera de las horas de trabajo.

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

1.- Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2.- Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 36 horas anuales.

En el caso de que se pretenda la presencia en alguna reunión de personas ajenas a la plantilla de empleados, será necesario:

- 1.- Que pertenezcan estas personas a la organización sindical que convoca la reunión.
- 2.- Que cuanto menos, ostenten cargo sindical a nivel provincial.
- 3.- Que se comunique, en la solicitud los datos de las referidas personas o cargo que ostentan.

Artículo 54.- SERVICIOS MÍNIMOS EN CASO DE CONFLICTO LABORAL

Velando las partes firmantes del presente Convenio por la libertad del empleado para ejercer libremente el derecho de huelga, así como el mantenimiento de los servicios públicos esenciales, pactan que en caso de producirse la convocatoria de huelga los servicios mínimos establecidos serán los mismos que se efectúan en un día festivo.

Artículo 55.- DISPOSICIONES GENERALES

La Corporación facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

Tablones de anuncios independientes para cada comité y sección sindical. que deberán situarse lo más próximo posible a los accesos de Entrada/Salida de todos y cada uno de los centros de trabajo y tajos de obra.

Locales y medios materiales para los Comités y Secciones Sindicales reconocidas por la Corporación.

Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuanto la legislación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales las mismas competencias, derechos y garantías que a los órganos colegiados. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores, a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores o sus familiares; participación, que se realizará por las secciones sindicales, de forma directamente proporcional a la representación que ostente en el conjunto de órganos electos en el ámbito de actuación de este Convenio.

Artículo 56.- CONVENIO EN MATERIA DE PERSONAL

El Ayuntamiento de Pozoblanco estará obligado a notificar por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos Convenios que afecten al personal que representan.

CAPÍTULO SEXTO -SEGURIDAD Y SALUD

La legislación en prevención de riesgos laborales se configura a partir de evidencias y necesidades derivadas de la existencia de riesgos para los trabajadores en los lugares de trabajo, por lo que se hace necesario establecer cuantas medidas sean posibles para eliminar o reducir dichos riesgos, salvaguardando la seguridad y la salud de todos los trabajadores en su actividad laboral.

Los aspectos referidos a la prevención de riesgos laborales tienen el objetivo final de promover la seguridad y la salud de todos los trabajadores, mediante la utilización de cuantas técnicas y procedimientos sean necesarios para tal fin.

Ciertamente debe dársele un tratamiento prioritario desde el punto de vista de la prevención a aquellas actividades o sectores donde se producen altos índices de siniestralidad laboral, ya que es necesario preservar la seguridad y la salud de todos los trabajadores y eliminar los riesgos que cualquier actividad laboral pueda producir. En la actividad de los sectores de las Administraciones Públicas, intervienen peligros de tal importancia que pueden producir y de hecho producen riesgos importantes para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Para contribuir a la "CULTURA PREVENTIVA" es necesario impulsar desde la Administración Local la instauración de métodos de trabajo seguros y la concienciación y el conocimiento de los principales factores de riesgo o peligros, de aquí la importancia de la prevención de riesgos en la Administración pública en un doble sentido:

1. Concienciar en los trabajadores y responsables Municipales la importancia de la Prevención de los riesgos Laborales para obtener plenos conocimientos en la materia con actitudes dirigidas hacia la Seguridad y la Salud en el trabajo.

2. Inculcar a los colectivos laborales y funcionariales de los centros de trabajo la importancia y necesidad de plantear la Seguridad y la Salud en el trabajo, no solo como un fin para la mejora de las condiciones de trabajo sino como un principio básico de las relaciones laborales y la organización de la empresa.

En los centros y espacios de trabajo son frecuentes durante la actividad laboral ambientes laborales en los que permanentemente están presentes componentes físicos, químicos y biológicos peligrosos, que ponen en riesgo continuo la seguridad y salud de los trabajadores.

Debemos por lo tanto eliminar el tópico de relacionar de forma unidireccional la prevención de riesgos solo con la siniestralidad; por el contrario la Ley 31/95 y normativa de desarrollo nos obliga a plantear técnicas preventivas que permitan identificar los peligros existentes con el objetivo de eliminar o reducir los riesgos que pudiera producir una actividad laboral concreta y como consecuencia de ello eliminar la siniestralidad laboral.

El Ayuntamiento de Pozoblanco, consciente de la importancia que tiene el hecho de integrar en el conjunto de la actividad y organización de la empresa las actuaciones referidas a la Prevención de Riesgos Laborales, se compromete a poner en marcha cuantas actuaciones sean necesarias al objeto de salvaguardar la Seguridad y Salud de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero y normativa concordante.

Por todo lo anterior concertará aquellas actuaciones necesarias que den cumplimiento a los preceptos establecidos en la legislación oportuna mediante el concierto de la organización de recursos para las actividades preventivas.

Artículo 57.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se constituye el Comité de Seguridad, como órgano de participación para la realización de una política global en la citada materia.

La composición del Comité de Seguridad y Salud se articulará de Convenio con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás normativa referida a la Prevención de Riesgos Laborales como puede ser el R/D de los Servicios de Prevención.

El lugar de reunión será en la Sala de Comisiones del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco de la entidad, siempre que no se acuerde lo contrario por las partes.

Dicho Comité se regirá por el Reglamento que tras ser elaborado y aprobado en el seno del mismo, pasará a formar parte integrante del presente Convenio.

Artículo 58.- ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los

representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- De 50 a 100 trabajadores 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores 3 delegados de prevención.

La elección y mandato de los miembros del Comité de Seguridad y Salud se realizará de forma coincidente con las Elecciones Sindicales, rigiéndose por la normativa que regula los aspectos referidos a la Prevención de riesgos Laborales.

La Corporación estará obligada a realizar un curso de nivel básico de Prevención de Riesgos, para los elegidos a formar parte del Comité de Seguridad y Salud, en el mes siguiente al de su nombramiento, en aquellos casos en que fuese necesario.

Artículo 59.- FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

1) El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias según el artículo 39 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Participar en la elaboración puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de Prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en Práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de Planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia Preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2) En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo. Realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá al menos trimestralmente, y siempre que lo convoque su Presidente/a por libre iniciativa o a petición fundada de más de 3 de sus componentes. En la Convocatoria se fijará el orden del día.

Las reuniones se celebrarán dentro de las horas de trabajo. Las actas, una vez probadas, de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, se enviará copia a los miembros del mismo con objeto de divulgar lo tratado y acordado en las reuniones. Además, para conocimiento general se publicarán en la intranet del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, o estarán a disposición de la Consulta de los Trabajadores/as y Trabajadores/as en el Departamento de Personal y custodiadas por el Sr/a Secretario/a del Comité.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en pre-

vención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

En caso de no asistencia a las reuniones de alguno de los miembros, se podrán enviar sustitutos, que habrán de ser comunicados al Sr/a. Secretario/a, con antelación suficiente.

Se elegirán dentro del comité un Presidente y un Secretario, puestos que serán rotatorios entre la representación de los trabajadores y de la empresa.

Las facultades del Presidente serán las de realizar las convocatorias oficiales de las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, establecimiento del orden del día, facilitar al resto de los miembros del Comité los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y cuantas funciones se estimen oportunas.

Las facultades y funciones del Secretario/a serán las de redactar las actas de las reuniones, redactar la memoria anual de las actividades del comité, dar apoyo administrativo al mismo, etc.

Las fechas de las reuniones ordinarias se fijarán como mínimo con 5 días de antelación antes de la celebración.

No obstante con 48 horas antes de la celebración de la reunión el/la Secretario/a remitirá la convocatoria del Presidente junto con el orden del día.

Las reuniones extraordinarias se convocarán con 72 horas de antelación.

Las consultas a los trabajadores indicadas en el art.33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se llevarán a cabo en el seno de este comité, siendo los delegados de prevención integrantes de este comité los encargados de ejercer las competencias de canalización y representación de los trabajadores establecidas en materia de información, consulta y negociación.

Las modificaciones al presente reglamento de reglamento de régimen interno deben tratarse en reuniones ordinarias del comité, estando incluido en el orden del día dicha modificación.

Artículo 60.- OBLIGACIONES DE JEFES/AS, TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo X del presente texto articulado.

b) Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.

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

d) Impedir que trabajadores/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

Artículo 61.- OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL PERSONAL MUNICIPAL

Incumbe a los/as trabajadores/as la obligación de cooperar en la Prevención de Riesgos Laborales en el Ayuntamiento y el mantenimiento de la máxima salud en el mismo, a cuyos fines Deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le sean dados por sus Superiores.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados a:

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e salud, Autoprotec-

ción y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el Ayuntamiento, por el servicio de Prevención determinado u otros organismos, de acuerdo con los planes de formación.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.

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

d) Cuidar y mantener su salud personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal Laboral se adecuarán a lo que establezca la legislación vigente en la materia en cada momento.

f) No introducir ni consumir bebidas alcohólicas u otras drogas durante el horario de trabajo cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocritica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas hubiera establecido al efecto.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas así como una atención deficiente en su actividad laboral.

h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Corporación, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/a pondrá en conocimiento del Comité de Seguridad y Salud dicha contingencia al objeto de subsanar dicha deficiencia o proceder si así se estima necesario a interrumpir la ejecución de la tarea encomendada.

Artículo 62.- OBLIGACIONES DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

a) Cumplir y hacer cumplir todas las obligaciones que como empresa le exige la legislación en Prevención de Riesgos Laborales.

b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia -de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.

c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiénico Sanitarias.

d) Proveer a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este reglamentada en la legislación específica.

e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.

f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el Convenio que se adopte con los representantes legales de los trabajadores.

g) Promover la más completa formación e información en materia de Salud y Seguridad individual y colectiva entre todos los/as

trabajadores/as del Ayuntamiento.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de la normativa de Seguridad facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 63.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO

La Corporación facilitará al personal Laboral los utensilios y herramientas en condiciones normales de uso que precisen para la realización de los trabajos que se les encomiende, así, como la ropa y calzado idóneo para el desempeño de su labor, todo ello en los términos y plazos previstos en el Anexo de "Ropa de Trabajo".

Artículo 64.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Corporación facilitará al personal municipal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento serán las que en su momento acuerde el Comité de Salud Laboral de conformidad con la legislación referida a Equipos de Protección Individual (EPIs).

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

Artículo 65.- PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 66.- VIGILANCIA DE LA SALUD

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la Ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo. La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible".

Artículo 67.- FORMACIÓN

De conformidad con el artículo 29 de la Ley de Prevención de riesgos laborales corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia segun-

dad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones del empresario y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

El Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, garantizará la formación de los trabajadores específica para el desempeño de su trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO -GARANTÍAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 68.- CONVENIO DE LOS ÓRGANOS CORPORATIVOS

El Ayuntamiento viene obligado a notificar por escrito a los/as representantes de los/as trabajadores/as aquellos Convenios resolutorios que afecten al personal que representan, en un plazo no inferior a 15 días de su ejecución.

Artículo 69.- DIFUSIÓN DEL CONVENIO

El Ayuntamiento dispondrá lo conveniente para que todos/as sus empleados/as conozcan en presente Convenio.

Artículo 70.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Se acordó por ambas partes que el presente artículo tuviera la redacción que a continuación se detalla:

Se constituirá la Comisión de Seguimiento e Interpretación, estando integrada por 1 miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, hasta un máximo de 3 miembros por cada una de las partes, para la vigilancia, seguimiento e interpretación del Convenio, se crea una Comisión de Seguimiento e Interpretación, según el artículo 35 de la LOR.

La composición de la parte social lo será por los representantes de los trabajadores/personal laboral.

Asimismo podrán incorporarse a la Comisión con voz pero sin voto los asesores que cada parte estime oportuno.

Corresponde la Presidencia al señor Alcalde-Presidente, o concejal en quien delegue.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario dos veces al año, una de ellas en el mes de marzo de cada año, y otra, en el mes de noviembre, y con carácter extraordinario, cuantas veces sea necesario por razón de la urgencia de los temas a tratar.

Se celebrará sesión extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes firmantes y todos aquellos que sean habilitados por Ley, efectuada por escrito en tal sentido, debiéndose indicar en la misma los asuntos a tratar.

Hasta tres días antes de cada reunión cada uno de los sindicatos o la Corporación podrá solicitar que se incluyan los asuntos que estime convenientes mediante escrito en el Registro General de entrada, dirigido al Presidente de la Comisión. Los asuntos solicitados serán tratados por la Comisión sin ningún tipo de excusa.

Las competencias de la Comisión de Seguimiento e Interpretación, a que se refiere el presente artículo se entenderán sin perjuicio de cualesquiera otras que le vengan atribuidas por otros artículos del presente Convenio.

CAPÍTULO OCTAVO -DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 71.- NEGOCIACIÓN Y APLICACIÓN DE RETRIBUCIONES

Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, conforme se establece en el artículo 4, se constituirá la Mesa General de Negociación que pactará, entre otras materias, las condiciones económicas que regirán desde el día 1º de enero de cada año natural, conforme a la Ley General de Presupuestos.

Artículo 72.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, los siguientes:

1. Retribuciones básicas:
 - Sueldo.
 - Trienios.
 - Pagas Extraordinarias.
2. Retribuciones complementarias:
 - Complemento de Destino.
 - Complemento Específico.
 - Complemento de Productividad.
 - Gratificaciones (horas extraordinarias).

Artículo 73.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

De acuerdo con los conceptos retributivos expuestos en el artículo anterior, el personal afectado por el presente Convenio devengará los siguientes derechos económicos:

a) Retribuciones básicas:

1.- Sueldo base y trienios: Se estará a las cantidades que con carácter anual fije la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- Pagas extraordinarias: Serán dos, abonadas en los meses de junio y diciembre, y su importe será el que se fije en la Legislación aplicable.

b) Retribuciones complementarias:

1.- El complemento de destino, que se sujetará a las cantidades que para cada nivel establezca la Ley de Presupuestos del Estado.

2.- El complemento específico y de productividad, que estarán sujetos a los importes que en el ámbito de la Negociación Colectiva del Convenio se establezcan periódicamente, siempre que lo permita la legislación vigente.

Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado al día 1º del mes que corresponda.

Artículo 74.- GRATIFICACIONES (SERVICIOS EXTRAORDINARIOS)

Las gratificaciones (servicios extraordinarios) en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su vencimiento, y habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada laboral de trabajo. El horario nocturno se extiende entre las 23:00 y las 7:00 horas. A estos efectos tendrán la consideración de festivos: los Sábados, Domingos y Festivos.

En cualquier caso el cómputo de servicios extraordinarios que podrá realizar el trabajador no excederá de 80 horas al año computándose como enteras las comprendidas entre 30 y 60 minutos.

De realizarse se compensarán atendiendo al siguiente criterio:

El valor de la hora profesional (Hp), se obtendrá de la aplicación de la siguiente fórmula:

a) Numerador: integrado por Salario Base + trienios + Complemento de Destino + Complemento Específico + Complemento de Productividad + 2 Pagas Extraordinarias.

b) Denominador: 1487 horas anuales.

Un incremento del 75% del valor de la hora profesional ($HE=HP \times 1,75$) en horario laboral.

Un incremento del 100% del valor de la hora profesional ($HE=HP \times 2$) en las realizadas en horario nocturno o en día festivo.

Un incremento del 125% ($HE=HP \times 2,25$) del valor de la hora ordinaria en las realizadas en horario nocturno y festivo.

Sólo podrán realizarse y en su caso compensarse cuando hayan sido autorizadas por escrito, previa justificación de su necesidad, debidamente informada por el jefe de servicio.

CAPÍTULO NOVENO - DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 75.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

1. Los trabajadores públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título y en

las normas que las Leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

2. Los trabajadores públicos o el personal laboral que indujeran a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los trabajadores públicos o personal laboral que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente Título, por la legislación laboral.

Artículo 76.-EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA

1. Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a. Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d. Principio de culpabilidad.

e. Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

Artículo 77.-FALTAS DISCIPLINARIAS

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c. El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d. La adopción de Convenios manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inhe-

rentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l. La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m. El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o. El acoso laboral.

p. También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

3. Las faltas graves serán establecidas por Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias:

a. El grado en que se haya vulnerado la legalidad.

b. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.

c. El descrédito para la imagen pública de la Administración.

4. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 78.-SANCIONES

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

a. Separación del servicio de los trabajadores, que en el caso de los trabajadores interinos comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves.

b. Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

c. Suspensión firme de funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de 6 años.

d. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca.

e. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

f. Apercibimiento.

g. Cualquier otra que se establezca por Ley.

2. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

3. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o

reincidencia, así como el grado de participación.

Núm. 6.399/2011

Artículo 79.-PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 80.-PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecido la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El Laboral suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el Laboral deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al Laboral la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del Laboral a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

Hay varias firmas ilegibles.

Convenio: Transportes de Mercancías por Carreteras.

Expediente: 14/01/0001/2011.

Fecha: 30/06/2011.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: Juan Luis Luque Barona.

Código de Convenio número 14000385011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

A C U E R D A

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2010-2011

Capítulo I - Disposiciones generales

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio de ámbito provincial afectará a todas las empresas dedicadas a las actividades de servicios regulares y servicios discrecionales de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, auxiliares de transporte, mudanzas y guardamuebles, lavado y engrase de coches, coches de alquiler sin conductor y a sus trabajadores y trabajadoras. Se aplicará asimismo a todas las empresas de nueva creación durante la vigencia del presente convenio y a las que residiendo en otro lugar tengan el establecimiento dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2.º Vigencia.

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio, salvo los contenidos de carácter económico, entrará en vigor el día 1 de enero de 2010 y tendrá una vigencia de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de ninguna de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento. Las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la denuncia.

Los contenidos económicos del mismo, entrarán en vigor el día 1 de julio de 2011, sin que tengan carácter retroactivo y servirán como base de cálculo para las siguientes subidas salariales que se acuerden por las partes.

Artículo 3.º Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, por lo que se refiere al transporte de mercancías, a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, conteniendo además normas reguladoras del empleo, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución de conflictos, la prevención de riesgos laborales y la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 4.º Garantía Personal.

Las condiciones pactadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad subsisten.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en conjunto y cómputo anual por categoría y trabajador.

En los casos en que existan condiciones particulares más beneficiosas para el personal que disfruta de ellas, subsistirán como garantía personal.

Artículo 5.º Supletoriedad.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General del Sector y a cuantas modificaciones posteriores de igual o superior rango se produzcan.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Para la interpretación de las Cláusulas de este convenio y, en general, para atender cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria Mixta que constará de cuatro miembros por cada representación.

Constituirán dicha comisión:

- Por la parte empresarial:

Don Manuel Ruiz Ballesteros,
Don Juan Molero Valero,
Don Jesús Luque Fernández y
Don José Blanco Urbano.

- Por la parte social:

Don Aurelio Heredia Marín (UGT),
Don Manuel Sanchez García (U.G.T.),
Don José Antonio López García (CC.OO.), y
Don Javier Alfalla Sánchez (CC.OO.)

En caso de que estas personas no puedan asistir se nombrarán suplentes.

Ambas partes de la Comisión Paritaria podrán asistir a las reuniones de la misma acompañados de los asesores que estimen convenientes. Por la parte empresarial será Don Antonio Arroyo Díaz, letrado de CECO.

El domicilio de la Comisión se fija en la Avda. del Gran Capitán n.º 12-2.ª.

Artículo 7.º Mediación y arbitraje.

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

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a el personal y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados

en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005.

Asimismo, si así lo decide la mayoría de las personas integrantes de cada representación; en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a arbitraje. el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes.

Artículo 8.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Provincial para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Capítulo II - Organización del trabajo**Artículo 9.º Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Provincial y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación del personal en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. Obligaciones Generales.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador o trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Capítulo III - Del personal**SECCIÓN PRIMERA. PRINCIPIOS GENERALES****Artículo 11. Generalidades.**

La clasificación de personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 12. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Provincial, y con acomodamiento a lo dispuesto en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer

la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

El personal que como consecuencia de la movilidad funcional realice funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifique se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a la representación del personal.

Independientemente de los supuestos anteriores, el personal, sin menoscabo de su dignidad, podrá ser ocupado en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN GENERAL

Artículo 13. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Provincial se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal de Administración.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 14. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la clasificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

14.1. Director/Directora de Área o Departamento.

Es la persona que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

14.2. Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 14.1 y 14.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profe-

sionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

14.3. Jefe/Jefa de Servicio.

Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

14.4. Titulado/Titulada de Grado Superior.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor/Doctora, Licenciado/Licenciada o Ingeniero/Ingeniera en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.5. Titulado/Titulada de Grado Medio.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

14.6. Jefe/Jefa de Sección.

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/Directora o Delegado/Delegada de la misma, si lo hubiera.

14.7. Jefe/Jefa de negociado.

Es la persona que, al frente de un grupo de empleados y empleadas, dependiendo o no de un Jefe/Jefa de Sección, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional quienes desempeñen el puesto de Analistas de Sistemas Informáticos.

14.8. Jefe/Jefa de Trafico de Primera.

Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes/Jefas de los centros de trabajo en que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

14.9. Jefe/Jefa de Trafico de Segunda.

Es la persona que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/Jefa de Trafico de superior categoría, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/Jefa de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

14.10. Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores

Es la persona que, con mando directo sobre el personal, le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados y subordinadas la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen: Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cui-

dando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/Jefa de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

14.11. Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora de Empresas de Mudanzas.

Es la persona que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes/jefas de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

14.12. Jefe/Jefa de Taller.

Esta categoría profesional incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras, pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operarias.

14.13. Contraamaestre o Encargado/Encargada.

Comprende esta categoría a aquellas personas que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operarias.

Artículo 15. Grupo II: Personal de Administración.

Pertencen a este grupo profesional todo el personal que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

15.1. Oficial de Primera.

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados y empleadas administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/jefa de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

15.2. Oficial de Segunda.

Pertencen a esa categoría aquellas personas que subordinados, en su caso, al jefe/jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados y empleadas administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

15.3. Encargado/Encargada de Almacén de Agencias de Trans-

porte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.

Es la persona, dependiente o no del Encargado/Encargada General, responsable de almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiera.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal, Encargado/Encargada General ni Jefe/Jefa de Tráfico.

15.4. Encargado/Encargada de Garaje.

Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

15.5. Auxiliar.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revisitan especial complejidad.

15.6. Telefonista.

Es la persona encargada del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 16. Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertencen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

16.1. Conductor mecánico/conductora mecánica.

Es la persona que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiera, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan del permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores y conductoras que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.4.

16.2. Conductor/conductora.

Es la persona que, aún estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir

vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la persona responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Debe cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.3. Conductor/conductora Repartidor/repartidora de vehículos ligeros.

Es la persona que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

16.4. Obligaciones específicas de los conductores/conductoras, comunes a las categorías profesionales 16.1 y 16.2.

Además de las generales de conductor/conductora, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

16.4.a. Cuando conduzca vehículos-cisterna, deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiéndolo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

16.4.b. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure conve-

nientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

16.4.c. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

16.4.d. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

16.4.e. El conductor/conductora de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

16.4.f. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

16.5. Capataz.

Es la persona que a las órdenes del Encargado/Encargada General, del Encargado/Encargada de Almacén o del Jefe/Jefa de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/Encargada General y Encargado/Encargada de Almacén.

El capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora y es la persona encargada de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitones, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

16.6. Capitonista.

Es la persona encargada de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitones, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

16.7. Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es la persona que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/Conductora en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/jefa inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de

iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/Conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

16.8. Auxiliar de Almacén-Basculero.

Se clasifica en esta categoría a la persona que, a las órdenes del Encargado/Encargada de Almacén, recibe la mercancía, hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

16.9. Mozo ordinario.

Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 17. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos los empleados y empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

17.1. Ordenanza.

Es la persona que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

17.2. Guarda.

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noches.

17.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencia, anexas de las empresas.

17.4. Capataz de Taller o Jefe/Jefa de Equipo.

Es la persona que, a las órdenes directas de un Contramaestre si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios y operarias del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios y operarias.

17.5. Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquellas persona que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

17.6. Oficial de Segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría las personas que con conoci-

mientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero o la Carpintera de Mudanzas y Guardamuebles que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalase y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías 17.5 ó 17.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

17.7. Mozo Especializado de Taller.

Se incluyen en esta categoría aquellas personas que procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

17.8. Peón Ordinario.

Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

SECCIÓN TERCERA. DURACIÓN DEL CONTRATO

Artículo 18. Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 19. Fomento de empleo estable.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de el personal en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación, deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo.

Artículo 20. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 21. Promoción profesional.

La promoción dentro de cada Grupo Profesional se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal del personal en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus integrantes para que

participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 22. Jubilación.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de el personal interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por ciento de su base reguladora de la prestación, en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

De conformidad con el Real Decreto mil ciento noventa y cuatro de mil novecientos ochenta y cinco, el personal podrán jubilarse a la edad de 64 años, como medida de fomento de empleo, sin aplicación de coeficiente reductor, y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. Las empresas se obligan a sustituir simultáneamente a el personal jubilados por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal. Este contrato de trabajo ha de tener una duración mínima de un año, ha de ser a tiempo completo y se celebrará al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Capítulo IV - Jornada, descansos, vacaciones

Artículo 23. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes de el personal.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes los descansos semanal y diario previstos en este Convenio o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso de 15 minutos en el caso de los conductores/conductoras es el correspondiente a las paradas técnicas que coinciden con el período de descanso en la conducción que aparecen reflejados en el tacógrafo.

Dentro de la jornada anual la dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales. En aquellas empresas donde sea posible una programación de la actividad, deberá figurar en el cuadro de servicio la hora de inicio y/o finalización, quedando ésta sujeta a las necesidades organizativas de la empresa.

Con independencia de esta jornada, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una reducción de la jornada completa los días 24 y 31 de diciembre. Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 medias jornada durante tres días o de un día y medio, poniéndose de acuerdo empresa y trabajado-

res para concretar que días serán. Estas reducciones se considerarán como trabajo efectivo.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural, en caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos. Las vacaciones no comenzarán ni en festivo ni en descanso semanal, salvo aquellas que se disfruten por quincenas o meses naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora, en caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El personal cuyos hijos menores de 18 años realicen algún tipo de estudios oficiales tendrán la potestad de elegir un periodo vacacional de al menos 15 días ininterrumpidos que coincidan con periodo no lectivo de sus hijos, siempre que sea compatible con el desarrollo de la actividad empresarial.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Las vacaciones serán rotativas para trabajadores y trabajadoras que tengan la misma categoría profesional, siempre que sea compatible con la actividad de la misma.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base más antigüedad (premio vinculación), plus convenio y 188,33 Euros en concepto de bolsa de vacaciones.

El trabajador/trabajadora tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones en otro período distinto al fijado en el calendario establecido en la empresa, si llegado el inicio de las mismas se encontrase hospitalizado como consecuencia de un accidente no laboral o enfermedad común. En estos supuestos, la fecha se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora primando para ello el criterio de que no afecte al desarrollo de la actividad empresarial.

En el caso de que el trabajador/trabajadora se encontrase en situación de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional, llegado el inicio de las mismas, se trasladará el disfrute de las mismas, fijándose la fecha de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/trabajadora.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo [...]), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
 b) 3 días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad o convivencia. Cuando por tal motivo necesite desplazarse, el plazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.

d) Para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) Por el tiempo indispensable para renovar el carnet de conducir con el máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa.

i) Un día de asuntos propios, a solicitar con 48 horas de antelación. Dicho día no podrá incorporarse al inicio o finalización de periodo vacacional propio. Asimismo tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección, siempre que esta tenga menos de 30 trabajadores.

j) Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 26. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan acordado la empresa con los representantes de el personal.

Artículo 27. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria.

Cuando el personal realice horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas o pagadas según acuerdo entre las partes. Cuando se opte por la compensación cada hora extra realizada equivaldrá a 1,75 horas de descanso. En caso de quedar decimal a la hora de efectuar el cálculo, se redondeará al alza. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/trabajadora interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa. Las horas ex-

tras, en caso de no ser compensadas, serán pagadas en la cantidad de 9,55 Euros/hora para todas las categorías profesionales y antigüedades.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para caso concreto, será voluntaria para el personal.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, el personal se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanzas, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

Capítulo V - Retribuciones

Artículo 28. Retribuciones salariales.

La totalidad de las percepciones económicas del personal, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 29. Retribuciones extrasalariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen al personal por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el personal como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondiente a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al personal por conceptos compensatorios similares los anteriormente relacionados.

Artículo 30. Estructura salarial.

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

Artículo 31. Salario Base.

El sueldo o salario base de cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial anexa número I a este Convenio. Dicha tabla salarial se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de Enero de cada año.

Artículo 32. Premio de Vinculación.

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan:

a) El personal que a partir de la firma del presente convenio, se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio, devengará la siguiente cantidad en concepto de premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad: por cada cinco años de servicio 35,70 Euros/mes y con un tope máximo de 107,10 Euros/mes.

Las cantidades correspondientes al Premio de Vinculación no se verán modificadas por ningún tipo de revisión que pueda afectarle al resto de los conceptos de este Convenio.

a) Para aquella persona que en el momento de la firma del convenio tengan contratos temporales en vigor, cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base del convenio, sobre los meses que excedan de los dos años del contrato, con independencia de la indemnización de 8 días

por año que pudiera corresponderle por la aplicación del art. 49 c del E.T.

b) El personal que a la fecha de la firma del convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo recogido en dicho apartado. Aquella persona que perciba antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirá devengando la misma y se les respetará el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual a cumplir, en cuyo momento, quedará consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, teniendo este la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del convenio.

Artículo 33. Gratificaciones Extraordinarias.

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios, a razón de 30 días de salario más plus de convenio más antigüedad o plus de vinculación, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo respectivamente, salvo pacto en contrario con el personal. La paga de beneficios será abonada con el salario a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 34. Incapacidad Temporal.

El personal que se encuentren en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su salario base más antigüedad, plus de transporte y plus convenio, durante esta situación.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador no podrá beneficiarse de dicho complemento en más de una ocasión por año natural, salvo en los casos de hospitalización.

Artículo 35. Plus de transporte.

Se fija un plus de transporte urbano, con carácter compensatorio, de los gastos realizados por el personal en sus desplazamientos a los centros de trabajo.

El plus de transporte queda establecido en 4,53 euros por día de asistencia al trabajo.

El plus de transporte no se verá afectado por ningún tipo de revisión que pueda afectar al resto de los conceptos de este Convenio.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

El personal que habitualmente manejen fondos en metálico bien porque este cometido forme parte de su actividad principal o porque cobren o abonen facturas como actividad complementaria, recibirán la cantidad de 23,10 Euros al mes por dicha circunstancia.

Artículo 37. Prendas de trabajo.

A todo el personal, que tenga derecho a prendas de trabajo, la empresa le facilitará según trabajo a desempeñar:

- En época de Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos buzos. Se dotará de prendas de agua y frío para aquel personal que trabaje a la intemperie de forma habitual o circunstancial en la carga y/o descarga de mercancías.

- En época de Verano: Dos camisas y dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior dos buzos.

Se entregarán también dos pares de guantes al año.

El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo, que se le entregue.

Si la empresa no le entrega dichas prendas, le abonará, en concepto de desgaste de ropa, la cantidad de 188,40 Euros al año. Independientemente de lo indicado, la empresa tendrá que proveer al personal siempre que las condiciones de trabajo lo requieran de prendas de protección y seguridad adecuadas y necesarias.

Artículo 38. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador/trabajadora que, por razones de trabajo, haya de trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurren las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio de Córdoba, cuando se trate de empresas radicadas en esta ciudad o en alguno de los municipios integrados en su provincia.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando se salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta se fija en 35,33 euros, distribuidos de la siguiente forma:

a) Desayuno: 3,56 euros.

b) Almuerzo: 12,44 euros.

c) Cena: 10,05 euros.

d) Pernoctación: 9,28 euros.

En el transporte internacional será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

Artículo 39. Plus de Nocturnidad y Plus de Peligrosidad.

A. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán una retribución específica, incrementada en 0,86 Euros por cada hora trabajada, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el plus de nocturnidad no sufrirá revisión económica alguna.

B. Plus de Peligrosidad

Se abonará un Plus de Peligrosidad, cifrado en un 15% del salario base, para aquellos conductores que transporten mercancías peligrosas, a excepción de los conductores/conductoras que transporten las cantidades que recoge el marginal 10.011 del ADR.

Artículo 40. Ayuda para Estudios.

Todos el personal sin excepción tendrá derecho a la percepción de 82,12 Euros. Esta cantidad será abonada el día 1 de septiembre.

Artículo 41. Plus de Convenio.

Se establece un plus de convenio consistente en 36,03 Euros mensuales para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 42. Seguro de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de concertar un seguro de muerte o incapacidad permanente consistente en treinta y cinco mil trescientos cincuenta y cinco euros con cuarenta y cinco céntimos de euro (35.355,45 euros) para cada contingencia.

Las empresas presentarán copia de la póliza de seguros a todos el personal en un plazo no superior a 45 días a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 43. Multas y Sanciones.

Las empresas serán responsables de las multas y sanciones impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

- a) Cuando se deba a exceso de jornada de conducción.
- b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.
- c) Cuando sea motivada por la falta de documentación necesaria en relación al vehículo.
- d) Cuando sea motivada por la ausencia o mal funcionamiento de los elementos necesarios en el vehículo.
- e) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determinen en consecuencia.

Este beneficio no se disfrutará en el caso de que la privación de dicho carnet tenga relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

Artículo 44. Retirada del Carnet de conducir. Disposición común a las categorías 16.1, 16.2 y 16.3.

El personal que tengan en la empresa como actividad la de conducir un vehículo para el que se precise carnet de cualquier categoría, en el supuesto de que por la autoridad gubernativa o judicial le sea retirado dicho carnet por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto en la empresa mientras dure la suspensión del citado carnet, considerándosele las mismas retribuciones, fijadas en el presente Convenio.

Este beneficio no se disfrutará en el caso de que la privación de dicho carnet tenga relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

Capítulo VI - Movilidad geográfica**Artículo 45. Traslado forzoso.**

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de su personal, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes del personal en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viajes del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal

transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le correspondan.

Si el traslado es a petición del trabajador/trabajadora no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 46. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador/trabajadora, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador/trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 47. Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

Si el trabajador/trabajadora falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, está correrá con los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 48. Jubilación a tiempo parcial.

El personal afectos al presente convenio tiene derecho a jubilarse parcialmente (siendo este derecho sólo optativo para el trabajador) conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entienda producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Queda derogada la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el Artículo 51 del Convenio Colectivo 2001-2003.

Capítulo VII - Régimen disciplinario**Artículo 49. Faltas.**

Son faltas las acciones u omisiones del personal cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio Provincial y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 51. Son faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 51, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 51.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/compañeras de trabajo.

Artículo 52. Son faltas muy graves.

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/compañeras de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio: violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 53. Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 54. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

* Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el art. 43.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas del personal prescriben a los 10 días hábiles las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VIII - Garantías sindicales

Artículo 56. Detracción de la cuota Sindical.

Las centrales Sindicales presentarán en cada empresa relación del personal afiliado a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador para que se le descuente de su haber mensual dicha cuota. Igualmente cada Central Sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar.

La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador.

Artículo 57. Derechos y garantías sindicales.

El personal de la empresa en que se cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla a una Central Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados/afiliadas (no individualmente) de un máximo de cinco días anuales de licencia retribuida para asistencia a congresos o asambleas de su Central Sindical.

La utilización de dichos días requerirá comunicación de su cen-

tral sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas, si se utilizaran dos o más, con su posterior justificación. Los delegados/delegadas de personal y comités de empresa, como órgano de representación del personal, tendrán la composición y garantías que se señalan en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer su derecho de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, debiendo comunicarlo previamente a la empresa, todo ello de acuerdo con la normativa legal; a tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios, El personal y sus delegados podrán hacer uso de sus derechos de reunión en el local que designará la dirección de la empresa dentro de ésta, previo comunicación a ésta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinan las normas generales y fuera de las horas de trabajo.

Capítulo IX

Artículo 58. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el supuesto de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, por cualquiera de las modalidades legales establecidas, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Capítulo X - Igualdad y conciliación

Artículo 59. Igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a eliminar cualquier disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, en especial por cuestión de género; a fomentar la aplicación del principio de no discriminación; y a desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la ley orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Las relaciones de la empresa y su personal han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 60. Derechos por Maternidad, Paternidad, Adopción y Reducción de jornada.

En el supuesto de parto, la trabajadora podrá proceder a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad por un período de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas in-

mediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella podrá optar al iniciarse el período de descanso por maternidad porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de adopción y acogimiento, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el 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 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

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

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

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

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

Artículo 61. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada ó en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/a, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Tratamiento de las situaciones de violencia de género.

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con dis-

minución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 63. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la

asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

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

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. Cláusula de Descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que pretendan implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En esto casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se entenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de el personal su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de la publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar desde esta comunicación la empresa facilitará a los representantes de el personal y si no los hubiere a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas que será vinculante para la Comisión siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes del personal están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de el personal, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

Segunda. Formación.

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

Dicha comisión tendrá como misión: Adaptar y aplicar en nuestra provincia el acuerdo Nacional de Formación, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho sector.

Tercera. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

(Real Decreto Legislativo 1/1995 y Real Decreto 2720/1998).

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Cuarta. Fomento del Empleo.

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a mantener un 40% del total de la plantilla, con contratos indefinidos.

No entrarán en el cómputo del 40% como fijos el personal contratado por «obra o servicio determinado».

Este acuerdo afecta a todas las empresas que tengan 10 o más integrantes.

Quinta. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Sexta. Estudio de la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción.

Ambas partes acuerdan, que la Comisión Paritaria analizará la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción, por parte de los conductores/conductoras cuando la retirada sea atribuible a infracciones cometidas en el transcurso de la actividad laboral. El acuerdo alcanzado en esta materia será incorporado al contenido del convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CÓRDOBA 2011

Aplicables a partir del 1 de julio de 2011

Grupo I. Personal Superior Técnico	Euros/mes
Director de Área o Departamento	1.104,02 €
Director o Delegado de Sucursal	1.104,02 €
Jefe de Servicio	1.104,02 €
Título de Grado Superior	1.058,06 €
Título de Grado Medio	962,80 €
Jefe de Sección	962,80 €
Jefe de Negociado	891,34 €
Jefe de Tráfico de Primera	884,92 €
Jefe de Tráfico de Segunda	874,19 €
Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores	874,19 €
Inspector-Visitador de empresas de mudanza	948,13 €
Jefe de Taller	998,41 €
Contraamaestre o Encargado	893,10 €
Grupo II. Personal de Administración	Euros/mes
Oficial de 1.ª	869,96 €
Oficial de 2.ª	830,57 €
Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles	870,19 €
Encargado de garaje	883,92 €
Auxiliar	811,13 €
Telefonista	784,36 €
Grupo III. Personal de Movimiento	Euros/día
Conductor Mecánico	28,77 €
Conductor	28,14 €
Conductor-Repardidor de vehículos ligeros	27,29 €
Capataz	27,83 €
Capitonista	27,29 €
Ayudante y/o Mozo Especializado	27,29 €
Auxiliar de Almacén/ Basculero	27,31 €
Mozo Ordinario	26,94 €
Grupo IV. Personal Servicios Auxiliares	Euros/mes
Ordenanza	776,88 €
Guarda	752,25 €
Personal de Mantenimiento y Limpieza	752,25 €
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	893,10 €
Oficial de Primera de Oficinas	848,59 €
Oficial de Segunda de Oficinas	847,42 €
Mozo Especializado de Taller	807,69 €
Peón Ordinario	790,17 €
Otros conceptos	Euros/mes
Bolsa de vacaciones (Art. 27)	183,33 €
Quebranto de moneda (Art. 38)	23,10 €
Prenda de Trabajo (Art. 39)	188,40 €
Dietas (Art. 38)	Euros/mes
Desayuno	3,56 €
Almuerzo	12,44 €
Cena	10,05 €
Pernoctación	9,28 €

Nocturnidad euros/hora (Art.41)	0,86 €
Ayuda para Estudios (Art. 42)	82,12 €
Plus de Convenio (Art. 43)	36,03 €
Plus de Transporte (Art. 44)	4,53 €
Seguro de muerte e invalidez indemnización (Art. 44)	35.355,45 €
Horas extraordinarias	9,55 €
Premio Vinculación por Quinquenio	35,70 €
Tope Premio de Vinculación	107,10 €

Núm. 6.400/2011

Convenio: Hispanomoción S.A. (antes El Motor Nacional S.A.).

Expediente: 14/01/0001/2011.

Fecha: 30/06/2011.

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación.

Destinatario: Darío del Pozo Vega.

Código de Convenio número 1400032011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 9 de junio de 2011, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Mosa Córdoba Hispanomoción, S.A., con vigencia desde el día 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

ACTA Nº 2 DE ACUERDOS FINALES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE MOSA CÓRDOBA – HISPANOMOCIÓN, S.A.

Por la representación empresarial:

D. Fernando Paunero Merino

D. Darío del Pozo Vega

Por la representación social:

D. Juan Carlos Rodríguez Cuerva

D. Ricardo Rubio García

D. Antonio González Sánchez

D. José Antonio Cantarero Prados

En Córdoba, siendo las 11,30 horas del día 9 de junio de 2011, se reúne la Comisión Negociadora formada por las personas relacionadas en el encabezamiento del presente Acta en representación de los trabajadores y de la Empresa para retomar las negociaciones para la firma de un nuevo Convenio Colectivo de Mosa

Córdoba – Hispanomoción, S.A.:

1º.- Ambas partes llegan a un acuerdo para la firma de un nuevo convenio colectivo en los siguientes términos:

- Duración de 2 años (2011-2012).
- Incremento salarial de 1,5% para cada uno de los años de vigencia.
- Mantenimiento de la cláusula de revisión salarial contenida en el último convenio colectivo.
- Inclusión de los nuevos artículos propuestos sobre Desarrollo Social Sostenible y sistema de clasificación profesional en los términos planteados inicialmente por la representación empresarial.
- Modificación de los horarios de trabajo de la semana de FERIA propuestos por la parte social, en el artículo sobre Jornada, con efecto a partir del año 2.012 y con la siguiente redacción:

“En feria de Mayo se realizará un horario de lunes a jueves de 8,30 a 13,30 horas y tres horas cada trabajador/a en una de las dos tardes primeras de feria, organizándose dos turnos”.

- Sustitución de la referencia a “Nuevas contrataciones” por “Personal de Taller, Recambios y Administración”, y de la referencia a “Resto de Personal” por “Colectivo con horario particular” en el artículo sobre Jornada.

El colectivo con horario particular está formado por D. Ricardo Rubio García y D. José Antonio Cantarero Prados.

- Sustitución de la referencia de Fondo de “Anticipos” a Fondo de “Préstamos” en el artículo sobre Prestaciones Sociales.

2º.- Ambas partes acuerdan apoderar a D. Darío del Pozo Vega, para realizar cuantos trámites administrativos sean necesarios para el registro del Convenio Colectivo de Mosa Córdoba – Hispanomoción, S.A. y su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 14,00 horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento de la presente acta.

CONVENIO COLECTIVO DE MOSA CORDOBA HISPANOMOCION, S.A.

Artículo 1º.- Objetivo del Convenio

El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, igualdad y solidaridad, mejorando el nivel de vida de los trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito funcional

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa situados en Córdoba.

Artículo 3º.- Ámbito territorial

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 del Estatuto de los trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la empresa Hispanomoción, S.A., en su centro de trabajo de Córdoba y los que, durante su vigencia, se puedan abrir en la provincia.

Artículo 4º.- Ámbito personal

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa en el momento de su entrada en vigor y a los que se contraten durante la vigencia del mismo, en el ámbito territorial establecido en el artículo 3º de este acuerdo. Se excluyen:

- Los cargos comprendidos en el apartado c) del número 3 del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.
- Los cargos comprendidos en el apartado a) del número 1 del artículo 2º.

Artículo 5º.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y durará dos años; fi-

nalizará por tanto el día 31 de diciembre de 2012. No obstante, los efectos salariales se retrotraerán al día 1 de enero de 2011.

Artículo 6º.- Denuncia del Convenio: Forma, condiciones y plazo de preaviso

La denuncia del Convenio debe hacerse por cualquiera de las partes, dentro del periodo de vigencia, comunicándolo a la otra de manera fehaciente y asimismo a la Autoridad Laboral. Prorrogado el Convenio, lo será por un año y en sus propios términos. Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo en el primer cuatrimestre del año en que correspondiera.

Artículo 7º.-Designación de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria prevista en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo, estará integrada por tres delegados de personal o miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y tres personas que se designen a tal efecto por la Dirección en representación de la Empresa.

Artículo 8º.-Unidad de Convenio

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. El Convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro y constituirá un todo único e indivisible que se aplicará en cómputo global y anual.

Artículo 9º.- Desarrollo social sostenible

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

Artículo 10º.- Clasificación Profesional

La clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo, se estructura sobre la base de cinco grupos profesionales, a los que se asimilan las categorías profesionales, en función de los criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Grupo Profesional I

Competencias requeridas.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una

o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

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

Comprende las siguientes categorías:

Gerente
Jefe de Departamento
Titulado Superior
Titulado Medio
Grupo ProfesionalIII

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

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

Comprende las siguientes categorías:

Jefe de Sección
Oficial 1ª especialista Taller / Recepción
Vendedor
Grupo ProfesionalIII

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación

Formación.- Formación básica o media, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión

Comprende las siguientes categorías:

Oficial 1º Taller / Recepción
Oficial 1º Administrativo
Dependiente Mayor
Grupo ProfesionalIV

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico, con conocimientos elementales y que puede necesitar un pequeño periodo de adaptación

Formación.- Niveles básicos obligatorios y en algún caso, de iniciación para tareas de oficina, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

Oficial 2º Taller / Recepción
Dependiente
Oficial 2º Administrativo
Grupo ProfesionalV

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación.- Niveles básicos de formación reglada

Comprende las siguientes categorías:

Oficial 3º Taller / Recepción
Ayudante Dependiente
Auxiliar Administrativo
Mozo
Subalterno

Artículo 11º.- Trabajadores con capacidad disminuida

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida, podrán ser aplicados a otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etc. experimente, en lo sucesivo, la categoría que tuviese en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de capacidad. La asignación de estos puestos de trabajo se hará por la Empresa, previa comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Artículo 12º.- Ascensos

Los Auxiliares Administrativos, caso de no existir vacante de Oficial, que les permita su ascenso a tal categoría, al cumplir los 6 años de servicio en la empresa sin haber ascendido, pasarán a cobrar automáticamente el 80% de la diferencia existente entre el sueldo-convenio de Auxiliar a Oficial.

Para los Oficiales de 3ª y de 2ª de Taller, todos los años se reunirán el Jefe de Servicio y Maestro de Taller con la Dirección, para promocionar el ascenso de categoría al personal que esté suficientemente capacitado.

Para el Personal comprendido en el resto de los departamentos, el trámite a seguir será el antes dicho y requerirá el informe de aptitud del Jefe de su Departamento.

Artículo 13º.- Prelación de normas

El presente Convenio subsistirá en las condiciones que en el mismo se estipulan y en todos sus términos por el periodo que en el mismo se establece, concediéndole el rango que la Ley le atribuye de Contrato Colectivo de Trabajo. Las discrepancias que sobre la interpretación del mismo pudieran derivarse, serán resueltas por la Comisión Paritaria que se crea, reuniéndose en el plazo de 30 días desde su convocatoria, a través de la cual se canalizarán ante la Autoridad Laboral competente las actuaciones no resueltas por dicha Comisión.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determine la demás legislación vigente.

Artículo 14º.- Incentivos

Queda establecido en el presente Convenio, que las percepciones que tengan carácter de incentivos, comisiones o comisiones de venta, no podrán ser absorbidas por ningún otro concepto salarial, siendo respetado en su fórmula y porcentaje el sistema establecido a la fecha de la firma del presente Convenio.

Podrán efectuarse cambios de sistema a instancia de la Empresa o del Comité de la misma, siendo imprescindible para ello el acuerdo de ambas partes.

Artículo 15º.- Jornada

La jornada máxima semanal será de 40 horas efectivas de trabajo, a tenor de lo legislado (Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, art. 34), siendo, por tanto, de lunes a viernes, ambos inclusive y afectará a todos los trabajadores de la Empresa, a excepción de las nuevas contrataciones que será de lunes a sábado, ambos inclusive.

Se declaran festivos en su totalidad los domingos, fiestas nacionales, fiestas locales, días 24 y 31 de Diciembre de cada año, así como jueves, viernes y sábado de Semana Santa.

Los días lunes, martes y miércoles santos, la jornada será de mañana, de 8,30 a 13,30 horas, y tres horas cada trabajador/a en

una de las tardes de estos días. Para ello se realizarán tres turnos.

En feria de Mayo se realizará un horario de lunes a jueves de 8,30 a 13,30 horas y tres horas cada trabajador/a en una de las dos tardes primeras de feria, organizándose dos turnos.

El día 5 de enero, la jornada será de 8,30 a 13,30 horas.

Estas fiestas, que se indican en calendario anexo, se considerarán abonables y no recuperables.

Por ser una empresa de ventas y servicios, por su peculiaridad, se organizarán los turnos de guardia que se consideren oportunos, previo acuerdo con el Personal afectado. La compensación de tales servicios se negociará en el momento en que se establezca.

La jornada de trabajo queda establecida en la siguiente forma:

Personal de Taller, Administración y Recambios:

De lunes a viernes y las nuevas contrataciones de lunes por la tarde a sábado por la mañana.

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, el horario será: de 8,30 a 13,30 horas, por la mañana, y de 15,30 a 18,30 horas, por la tarde.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, el horario será: de 8,30 a 13,30 horas, por la mañana y de 17 a 20 horas, por la tarde.

La Empresa podrá acordar con los trabajadores que se contraten a partir de la firma de este Convenio, la prestación de su trabajo en horario continuado.

Personal de Comercial de Vehículos Nuevos y Usados

De lunes a viernes.

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, el horario será: De 9 a 13,30 horas, por la mañana y de 16,30 a 20 horas, por la tarde.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, el horario será: De 9 a 13,30 horas, por la mañana y de 17 a 20,30 horas, por la tarde.

Personal de Peugeot Rápido De lunes a viernes: De 9 a 19 horas

Sábado: De 9 a 14 horas

Dentro de este horario, se establecerán los turnos de trabajo correspondientes para la prestación de este servicio.

Colectivo con horario particular

De lunes a viernes.

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, el horario será en jornada partida: De 8,30 a 13,30 horas, por la mañana y de 15,30 a 18,30, por la tarde.

Del 1 de junio al 15 de septiembre, en jornada continuada, el horario será: De 7 a 15 horas.

La Empresa planificará el trabajo sin la realización de horas extraordinarias y las que sean imprescindibles realizar, se abonarán al precio que se acuerde y que nunca será inferior al valor de la hora ordinaria.

La Empresa homogeneizará el importe de la hora extra por categorías laborales.

Artículo 16º.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables para todos los trabajadores que lleven un año en la empresa no siendo en ningún caso inferior a 30 días naturales. El Trabajador que no hubiere completado un año en la empresa, disfrutará el tiempo proporcional al tiempo trabajado. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida durante los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario por ambas partes.

Artículo 17º.- Situación de incapacidad temporal

1. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad

común o accidente no laboral, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los 3 días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

Del 1º al 3º día se abonará el 100% de la retribución que según este Convenio perciba el trabajador.

A partir del 4º día y hasta un período de 12 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables) que en el mes anterior a la baja perciba el trabajador. Este complemento podrá ampliarse hasta los 18 meses, siempre que se obtenga un informe favorable de los servicios médicos.

2. Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas médicos competentes, se le complementará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de la baja, el 100% de la retribución total (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, primas de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables), correspondiente al mes anterior al de la baja.

Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de los mismos, se procederá a la revisión de este artículo.

Artículo 18º.- Dietas

El personal de esta Empresa, que por necesidades de la misma tuviera que efectuar desplazamientos, percibirá en concepto de dietas las siguientes cantidades, sin distinción de categorías:

Desayuno: 2,81 euros

Almuerzo 14,14 euros

Cena: 9,48 euros

Cursillo: 6,06 euros

Hotel y Transporte aparte.

Artículo 19º.- Salarios

Las retribuciones económicas de todos los trabajadores de Hispanomoción, S.A. -Mosa Córdoba, serán las que quedan reflejadas en la tabla salarial que se adjunta para las diferentes categorías.

La tabla salarial correspondiente al año 2011 viene determinada por un incremento en los salarios base de la tabla vigente al 31 de diciembre de 2010 en el 1,5%. Para el año 2012 se acuerda un incremento salarial sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2011 de 1,5%.

Si el IPC real a 31 de diciembre de 2011 tuviera un incremento con respecto al día 31 de diciembre de 2010 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2011, se procederá a reajustar en el exceso las tablas salariales a partir del mes en que el IPC real haya superado dicho porcentaje de incremento, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del año 2011 y el porcentaje de subida para dicho año. La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en el año 2012.

Artículo 20º.- Antigüedad

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de los trienios en la cuantía determinada a tal efecto en las tablas salariales para cada categoría profesional (equivalente al 5% del salario base correspondiente a la categoría profesional en que esté clasificado, descontando el importe de mejora voluntaria del ar-

título 9 del Convenio Colectivo 2009/2010 que venían percibiendo determinadas categorías y que se integró en el salario base a partir de enero del año 2010).

Los trienios se devengarán en el mes que se cumple la fecha, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa, con independencia de la categoría que ostente en la fecha del ingreso.

b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración.

La acumulación de los incrementos de antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Artículo 21º.- Gratificaciones extraordinarias

En el presente Convenio, las pagas extras tendrán la denominación de "Pagas Extraordinarias Trimestrales", las cuales serán en su cuantía y fecha de pago de la siguiente forma:

a) Primera: Beneficios.- Se abonará el día 15 de Marzo de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad, Mejora Voluntaria y una doceava parte de la totalidad de incentivos que cada trabajador haya percibido durante el año anterior.

b) Segunda: Verano.- Se abonará el día 15 de Junio de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria.

c) Tercera: Otoño.- Se abonará el día 15 de Septiembre de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio y Antigüedad.

d) Cuarta: Invierno.- Se abonará el día 15 de Diciembre de cada año y estará compuesta por Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria.

Estas gratificaciones extraordinarias se abonarán con fecha 28 de febrero, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre.

Artículo 22º.- Permisos retribuidos

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

- 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- 2 días laborables, en caso de nacimiento de un hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El plazo será de 4 días si ha de trasladarse.
- 1 día, por traslado de domicilio.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores
- Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial, entendiéndose por tal los expedidos por los organismos oficiales competentes.

Para los permisos no especificados en el párrafo anterior, los trabajadores tendrán derecho a permiso retribuido conforme a lo estipulado en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.- Ingresos

Cuando la empresa tenga necesidad de cubrir plazas vacantes o creación de nuevas, reconocerá con derecho preferente el de los familiares de los trabajadores en plantilla, en igualdad de aptitud con los solicitantes que no lo sean, extremo que determinará

de común acuerdo la Empresa y el Comité de la misma. En tal sentido, la Empresa expondrá en el tablón de anuncios y con un mes de antelación, la plaza o plazas a cubrir; este plazo podrá ser inferior, siendo imprescindible el acuerdo de la Empresa y el Comité, de forma que, transcurridos tres días sin que por parte del personal se haya efectuado solicitud alguna, la Empresa estará en libertad para elegir el personal que necesite.

Artículo 24º.- Prestaciones sociales

A) Por nacimiento de hijos.- Al personal de la Empresa se le concederá un premio de natalidad, consistente en 135,39 euros, por el nacimiento de cada hijo. Para esta prestación deberá acreditarse el hecho referido.

B) Premio de Nupcialidad.- Al personal de la Empresa se le concederá un premio al contraer matrimonio, consistente en 135,39 euros. Para esta prestación deberá acreditarse el hecho referido.

C) Por fallecimiento.- En el caso de fallecimiento de algún trabajador, la Empresa abonará a quién designe por testamento, a su cónyuge o, en su defecto, a sus herederos legítimos, dieciocho mensualidades, compuestas cada una de ellas de Salario-Convenio, Antigüedad y Mejora Voluntaria que en su momento tuviere acreditado. En el caso de que el trabajador fuese soltero, el beneficiario de dicha indemnización será el que libremente designe por testamento y, en su defecto, los ascendientes y/o colaterales directos y por este orden.

D) Por estudios.- La Empresa otorgará anualmente, a fondo perdido, la cantidad 2.538,07 euros (dos mil quinientos treinta y ocho euros con siete céntimos), con denominación de Fondo de Estudios, que serán administrados por el Comité de Empresa y que habrán de ser repartidos durante el mes de Septiembre de cada año con criterio fundamentalmente social, dando preferencia a la solicitud de los productores con salarios más bajos y mayor carga familiar y que sean destinados a facilitar los estudios propios del trabajador o de sus hijos, tomando en cuenta también el expediente académico.

E) Seguro de vida y accidentes.- La Empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de Departamento) y de 18.030,36 euros para el resto del personal. Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de enfermedad: abono del capital asegurado.
- Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 euros.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un Seguro Complementario de Accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 38.182,26 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada en este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de Incapacidad Permanente Total, la cobertura asegurada se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

F) Para la compra de vehículos.- Los trabajadores podrán adquirir vehículos nuevos con la política de descuentos, que la marca Peugeot establezca para los empleados de las filiales. Para los Vehículos de Ocasión, los empleados podrán adquirirlos a precio

de costo.

G) Por ayuda a minusválidos físicos y psíquicos.- La Empresa abonará a cada trabajador que tenga ascendientes, descendientes o colaterales disminuidos, físicos o psíquicos, que convivan y/o dependan de dicho trabajador, la cantidad de 103,04 euros mensuales por cada uno de ellos.

Al personal comprendido en el presente artículo se le concederá dos días de permiso retribuido al año, con el fin de poder realizar trámites legales que necesite a este efecto en los correspondientes organismos.

H) Fondo de préstamos.- En el presente Convenio se crea un fondo de crédito de 6.181,35 euros (seis mil ciento ochenta y uno con treinta y cinco euros), con el fin de atender las necesidades urgentes de los trabajadores. La administración y concesión de estos créditos se hará conjuntamente entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, quienes establecerán la normativa para la concesión. La solicitud deberá realizarla el trabajador por escrito y acreditando la necesidad del mismo.

I) Jubilación.- Con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación obligatoria a la edad de 65 años. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la Empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores con 64 años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100% de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, siempre que la Empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

La Empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2011 se concretan en 186,79 euros y 140,51 euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar en su caso, pactados para este supuesto en el Grupo PSA.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el

tiempo indispensable para ello.

Artículo 25º.- Plus de transporte y toxicidad

En concepto de Plus de Transporte, los trabajadores percibirán 84,87 euros mensuales en tabla salarial correspondiente a 2011, durante once meses al año, una vez exceptuado el mes reglamentario de vacaciones.

De acuerdo con lo prescrito en el artículo 26-2 del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo y artículo 109 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de junio de 1994, este plus carece de la consideración legal de salario, no computándose para la cotización a la Seguridad Social.

En cuanto al Plus de Toxicidad, los trabajadores especialistas en pintura y desparafinado de automóviles, percibirán mensualmente la cantidad de 46,65 euros.

Artículo 26º.- Incentivos en periodo de vacaciones

Los trabajadores que, por diversas razones, percibían incentivos durante sus vacaciones anuales, los seguirán percibiendo en la misma forma que hasta ahora.

Los que no los percibían, a saber: Mecánicos Productivos de Talleres, Mozo de Talleres y Vendedores de Vehículos Nuevos y Usados, en acatamiento a la sentencia dictada por la Sala Especial de Conflictos Colectivos del Tribunal Central de Trabajo, en recurso número 348/82, procedente de la Magistratura de Trabajo Número Dos de Córdoba, expediente número 1.254/81, lo percibirán también, siendo el procedimiento para fijar su cuantía el promedio de lo devengado por este concepto durante el primer semestre del año. A estos efectos no se tendrán en cuenta los que pueda percibir por este concepto en la Paga del Beneficios del mes de Marzo, toda vez que ello se refiere al ejercicio anterior.

Los incentivos que se acrediten a los Vendedores durante sus vacaciones, por operaciones cerradas en este periodo, serán deducidas de la cantidad que les corresponda percibir por el promedio del primer semestre del año anteriormente dicho.

Artículo 27º.- Duración contratos eventuales

Se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Comercio de Córdoba, en lo relativo a la duración máxima de 12 meses de contrato eventual, de conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Las contrataciones eventuales que realice la Empresa a través de Empresas de Trabajo Temporal, tendrán una duración máxima de 9 meses, salvo que se trate de contratos para sustituir a trabajadores con reserva de puesto de trabajo (enfermedad, accidente, etc.), que, en cuyo caso podrá exceder de esa duración.

TABLAS SALARIALES 2011
HISPANOMOCIÓN - MOSA CÓRDOBA

	Salario base	Salario base	Plus Transporte	TOTAL	Valor Trienio
	16 pagas	anual	11 pagas	2011	16 pagas 2011
GRUPO PROFESIONAL I					
GERENTE	1.007,29	16.116,64	84,87	17.036,44	805,83
JEFE DEPARTAMENTO	887,21	14.195,35	84,87	15.115,15	679,64
TITULADO SUPERIOR	907,11	14.513,73	84,87	15.433,53	700,59
TITULADO MEDIO	868,11	13.889,76	84,87	14.809,56	674,28
GRUPO PROFESIONAL II					
JEFE DE SECCION	868,11	13.889,76	84,87	14.809,56	589,96
VENDEDOR	829,91	13.278,58	84,87	14.198,38	581,00
OFICIAL 1º ESPECIALISTA TALLER / RECEPCION	833,05	13.328,82	84,87	14.248,62	581,00
GRUPO PROFESIONAL III					
OFICIAL 1º TALLER / RECEPCION	829,91	13.278,58	84,87	14.198,38	664,05
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	847,66	13.562,49	84,87	14.482,29	678,18
DEPENDIENTE MAYOR	847,66	13.562,49	84,87	14.482,29	678,18
GRUPO PROFESIONAL IV					
OFICIAL 2º TALLER / RECEPCION	801,87	12.829,89	84,87	13.749,69	641,64
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	829,91	13.278,58	84,87	14.198,38	664,05
DEPENDIENTE	829,91	13.278,58	84,87	14.198,38	664,05
GRUPO PROFESIONAL V					
OFICIAL 3º TALLER / RECEPCION	791,59	12.665,38	84,87	13.585,18	633,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	800,94	12.814,99	84,87	13.734,79	640,67
AYUDANTE DEPENDIENTE	794,39	12.710,23	84,87	13.630,03	635,47
MOZO	786,92	12.590,74	84,87	13.510,54	629,46
SUBALTERNO	786,92	12.590,74	84,87	13.510,54	629,46

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Ayuntamiento de Cardeña**

Núm. 6.397/2011

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Código Civil y en la norma cuarta de la Instrucción, de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, mediante Resolución de la Alcaldía, de fecha 22 de junio de 2011, se ha delegado en el Sr. Concejal de este Ayuntamiento, don Sebastián Sánchez Redondo, las atribuciones de esta Alcaldía para el acto de celebración de Matrimonio Civil, entre doña Modesta Robledo Arévalo y don Antonio Copado Sánchez, que tendrá lugar el próximo día 2 de julio de 2011, a las 19,00 horas en la Caseta de Feria de Azuel-Cardena.

Lo que se hace público en cumplimiento de la legislación vigente sobre Régimen Local en materia de Delegación de Competencias.

Cardena a 22 de junio de 2011.- La Alcaldesa, María Trinidad Moreno Moreno.

Ayuntamiento de Conquista

Núm. 6.389/2011

El Ayuntamiento de Conquista (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria, celebrada el día 22 de junio de 2011, adoptó, entre otros, el acuerdo cuyo tenor literal a continuación se transcribe:

Punto séptimo.- Dar cuenta de las resoluciones de Alcaldía en materia de nombramientos de Tenientes de Alcalde y Delegaciones conferidas por la Alcaldía.

Dar cuenta de la Resolución dictada por esta Alcaldía el pasado día 17 de junio de nombramiento de los Tenientes de Alcalde y Delegaciones de Concejalías de la Corporación, que a continuación se transcribe:

Nombramiento de Tenientes de Alcalde y Delegaciones de Concejalías

De conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local y demás legislación concordante y complementaria a la citada, elevo al Pleno, para su adopción, si así lo estima pertinente, los siguientes Acuerdos:

Primero: Nombrar Tenientes de Alcalde de este Ayuntamiento a los señores Concejales que a continuación y por su orden de nombramiento se relacionan:

- Primer Teniente de Alcalde: Doña Purificación Andujar García.
- Segundo Teniente de Alcalde: Don José Miguel Chico Prior.

Segundo: Delegar en los miembros de la Corporación que a continuación se dirán el ejercicio de las atribuciones que igualmente a continuación se indican:

En la Primer Teniente de Alcalde, Srta. Andujar García, las Concejalías de Asuntos Sociales, Mujer, Juventud y Turismo.

En el Segundo Teniente de Alcalde, Sr. Chico Prior, las Concejalías Festejos y Deportes.

En la Concejala, doña Ana Belén Buenestado Chico, las Concejalías de Educación y Cultura.

Las presentes delegaciones abarcan única y exclusivamente las facultades inherentes a la dirección y gestión de los servicios

correspondientes, no incluyendo la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Tercero: Los presentes nombramientos, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el B.O.P., surtirán efecto desde el día siguiente al de la fecha de aprobación.

Don Francisco Buenestado Santiago, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Conquista (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria, celebrada el día 22 de junio de 2011, adoptó, entre otros, el acuerdo cuyo tenor literal a continuación se transcribe:

Punto noveno.- Aprobación de la dedicación parcial de la Primera Teniente de Alcalde y su régimen retributivo

El Sr. Alcalde- Presidente, propone:

"En ejercicio de las facultades que legalmente tengo atribuidas y de conformidad con lo establecido en el art. 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, elevo al Pleno, para su adopción, si así lo estima pertinente, los siguientes Acuerdos:

Primero: Establecer una retribución a la Primera Teniente de Alcalde por su dedicación parcial de dos horas diarias para el ejercicio de su cargo por un importe mensual de 300 € netos, incluida parte proporcional de pagas extras.

Segundo: Dar de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a la Primera Teniente de Alcalde.

Tercero: El presente acuerdo, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el B.O.P. surtirá efecto desde el día siguiente al de su aprobación".

En Conquista, a 17 de junio de 2011.- El Alcalde-Presidente, Francisco Buenestado Santiago.

Ayuntamiento de Espejo

Núm. 6.388/2011

Por Resolución de Alcaldía de fecha 29/06/2011, una vez concluido el procedimiento selectivo, se ha efectuado el nombramiento a los siguientes:

D. José Martínez Alba DNI 15.452.020-E y D. Antonio Navarro Lorenzo. DNI 30.959.424-K. Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Cuerpo de Policía Local, Empleo Policía, Grupo C1 Nivel 17.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 25.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

En Espejo a 29 de junio de 2011.- El Alcalde, Francisco Antonio Medina Raso.

Ayuntamiento de Iznájar

Núm. 6.390/2011

Constituida la Corporación Municipal surgida tras la celebración de las elecciones locales de 22 de mayo de 2011, el Pleno del Ayuntamiento de Iznájar, en sesión extraordinaria de fecha 21 de junio de 2011, ha adoptado el siguiente acuerdo, lo que se hace público a los efectos procedentes:

“Primero.- Determinar las siguientes asistencias de los miembros de la Corporación por su asistencia efectiva en los órganos colegiados, conforme al siguiente detalle:

- Asistencias a sesiones de Pleno: 30 euros.
- Asistencias a sesiones de Comisiones Informativas: 18 euros.
- Asistencias a sesiones de Junta de Gobierno Local: 60 euros.

Segundo.- Notificar el presente acuerdo a la Intervención de Fondos, y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, a los efectos procedentes”.

En Iznájar a 24 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, Isabel Lobato Padilla.

Núm. 6.391/2011

En fecha 16 de junio de 2011 se ha dictado el Decreto de Alcaldía nº 223, dándose cuenta del mismo al Pleno del ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 21 de junio de 2011, lo que se hace público a los efectos procedentes:

“Una vez constituida la nueva Corporación Municipal surgida tras las elecciones municipales de 22 de mayo de 2011, al objeto de dotar a este Consistorio de una organización que permita una gestión eficaz de los distintos expedientes y asuntos municipales y a la vista de lo dispuesto en los artículos 43, 44 y 45 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, resuelvo:

Primero.- Conferir las Delegaciones Genéricas de las Áreas que se especifican a favor de los miembros de esta Corporación:-
Concejal.- Delegaciones.

D. Lope Ruiz López: Empleo, Desarrollo Económico y Medio Ambiente. Esta área comprenderá las atribuciones relativas a Industria, Comercio, Formación y Empleo, Turismo, Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente.

D. Rafael Real Puerto: Juventud, Deporte, Ocio y Participación Ciudadana. Esta área comprenderá las atribuciones relativas a Juventud, Deporte, Ocio y Tiempo Libre, Participación Ciudadana y Nuevas Tecnologías.

D. José Luis Lechado Caballero: Igualdad y Bienestar Social. Esta área comprenderá las atribuciones relativas a Igualdad, Servicios Sociales, Aldeas, Servicios Municipales, Educación y Cultura.

Segundo.- Las facultades que se delegan son las de dirección interna y gestión del servicio, desempeñando la función política de impulsión, control y organización, bajo la directa dependencia de la Alcaldía-Presidencia, dirigido todo ello hacia la mejora y mayor eficacia del servicio, sin que comprenda la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

Tercero.- Cuando el/la Concejale Delegado/a considere que la importancia de un determinado asunto así lo requiere, lo someterá a conocimiento y resolución de la Alcaldía, la que, por su parte, podrá recaer en todo momento el conocimiento y resolución de cualquier asunto concreto comprendido en estas delegaciones, cuando razones de urgencia, eficacia, ausencia, enfermedad o interés del servicio lo aconsejen.

Cuarto.- Conferir las Delegaciones Especiales dentro de las Áreas y en los Servicios que se especifican a favor de los miembros de esta Corporación:-

Concejal.- Delegaciones.

Dª. Dionisia Llamas Marín. Área de Igualdad y Bienestar Social:

Igualdad, Servicios Sociales, Aldeas y Servicios Municipales.

Dª. Piedad D. Campillos López. Área de Juventud, Deporte, Ocio y Participación Ciudadana: Juventud y Nuevas Tecnologías.

Quinto.- Las presentes delegaciones otorgadas surtirán efecto desde el día siguiente al de la fecha del presente Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.2 del referido Reglamento, sin perjuicio de dar cuenta de las mismas al Pleno de la Corporación y su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia”.

En Iznájar a 24 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, Isabel Lobato Padilla.

Núm. 6.392/2011

Constituida la Corporación Municipal surgida tras la celebración de las elecciones locales de 22 de mayo de 2011, el Pleno del Ayuntamiento de Iznájar, en sesión extraordinaria de fecha 21 de junio de 2011, ha adoptado el siguiente acuerdo, de designación de cargos de dedicación exclusiva y creación de puesto de personal eventual, lo que se hace público a los efectos procedentes:

“Primero.- Establecer como cargos de dedicación exclusiva en los términos del artículo 75.1 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, y con efectos de 11 de junio de 2011, de acuerdo con lo previsto en el art. 74.1 de indicada Ley, el de dos miembros de la Corporación, conforme al siguiente tenor:

A.- La Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, para la que se establece una retribución de 1.663,45 euros brutos mensuales, con catorce pagas anuales.

B.- La Concejala Dª. Dionisia Llamas Marín con una retribución de 1.098,20 euros brutos mensuales, con catorce pagas anuales.

Segundo.- Asumir los correspondientes seguros sociales de los miembros liberados, de conformidad con las disposiciones vigentes.

Tercero.- Disponer la existencia de un puesto de personal eventual como cargo de confianza de la Alcaldía-Presidencia, para funciones de asesoramiento en materia de obras y servicios, con una retribución bruta mensual de 1.841,10 euros, con catorce pagas anuales y una dedicación de 40 horas semanales.

Cuarto.- Notificar el presente acuerdo a la Intervención de fondos, y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, a los efectos procedentes”.

En Iznájar a 24 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, Isabel Lobato Padilla.

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 6.381/2011

Por esta Alcaldía Presidencia, se ha resuelto mediante Decreto nº 2234 de fecha 26 de junio de 2011, designar los miembros de la Junta de Gobierno Local y nombrar Tenientes de Alcalde, de este Ayuntamiento, en la siguiente forma:

Composición de la Junta de Gobierno Local:

Presidenta: Dª Mª Luisa Ceballos Casas.

Vocales: D. Miguel Ángel Serrano Carrillo.

D. Antonio Barrientos Caballero.

D. Miguel Serrano Forcada.

Dª Cristina Casanueva Jiménez.

Dª Mª del Carmen Pacheco Bermúdez.
D. Juan Ramón Valdivia Rosa.
D. Luis Miguel Carrillo Gutiérrez.

Segundo.- Nombrar Teniente de Alcalde, a los efectos previstos en el artículo 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, a los miembros de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en el orden que se expresa:

- 1º.- D. Miguel Ángel Serrano Carrillo.
- 2º.- D. Antonio Barrientos Serrano.
- 3º.- D. Miguel Forcada Serrano.
- 4º.- Dª Mª del Carmen Pacheco Bermúdez.
- 5º.- Dª Cristina Casanueva Jiménez.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46.1 del vigente Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2.568/1986, de fecha 28 de noviembre.

Priego de Córdoba, 28 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, María Luisa Ceballos Casas.

Núm. 6.382/2011

Por esta Alcaldía Presidencia, se ha resuelto mediante Decreto nº 2217 de fecha 21 de junio de 2011, nombrar para puesto de personal eventual de Secretaría Particular y Jefatura del Gabinete de Alcaldía a D. Sergio Fornieles Hernández.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 104.1 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local de 2 de abril de 1985.

Priego de Córdoba, 28 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, María Luisa Ceballos Casas.

Núm. 6.383/2011

Por esta Alcaldía Presidencia, se ha resuelto mediante Decreto nº 2218 de fecha 21 de junio de 2011, nombrar para puesto de personal eventual de Auxiliar del Gabinete de Alcaldía a Dª María del Carmen Valverde Castilla.

Lo que se hace público para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 104.1 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local de 2 de abril de 1985.

Priego de Córdoba, 28 de junio de 2011.- La Alcaldesa-Presidenta, María Luisa Ceballos Casas.

Ayuntamiento de Puente Genil

Núm. 6.406/2011

De conformidad con los arts. 59 y 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por medio del presente anuncio, que habrá de ser expuesto en la página web de este Ayuntamiento, Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Puente Genil y en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, se efectúa la notificación que a continuación se transcribe, a las personas y domicilios que igualmente se indican, ya que las anteriores notificaciones de los respectivos expedientes se intentaron lle-

var a efecto a las personas y domicilios citados, como últimos domicilios conocidos, sin que su práctica haya resultado posible.

Texto de la notificación: Por el Sr. Alcalde se han dictado con fecha 14/03/2011 las siguientes resoluciones:

“Decreto: Comprobado que ha sido el transcurso del plazo que se le concediera, por escrito de la Alcaldía para presentación de la documentación necesaria para renovación de su inscripción en el Padrón Municipal de Habitantes de Puente Genil, sin haberse presentado.

Comprobado, así mismo, que en mencionado escrito se le hacía la advertencia de que el trascurso del plazo antes indicado sin presentación de la documentación preceptiva motivaría “caducidad de la inscripción” con la consiguiente baja de oficio en el Padrón de Habitantes de la localidad, previa resolución, entendiéndose que la fecha de baja y caducidad será la de recibí de la notificación de la resolución que se dicta.

Vistos las normas reguladoras del procedimiento de renovación/caducidad de inscripción en el Padrón de los extranjeros no comunitarios sin autorización de residencia permanente; y en virtud de las facultades que me otorga la legislación vigente, artículo 21.1.s de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Por el presente he resuelto:

Declarar la caducidad de inscripción en el Padrón de Habitantes de Puente Genil, con la consiguiente baja en el documento indicado, que surtirá efectos desde el día en que se firme el recibí de la notificación de la presente resolución, a lo que se procederá en el plazo de diez días hábiles a contar del día de la fecha, con indicación de los recursos que contra la misma procedan, conforme a lo indicado en la notificación que se practique”.

Apellidos y nombre.- PAS/NIE.- Domicilio.

Nika Itieve; -, C/ Aguilar, 46 2º.

Guldar Khaibullina; 624130485; Grup. Jesús Nazareno, 13 4.

Lo que notifico a Vd. para su conocimiento y efectos consiguientes, advirtiéndole que contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer el interesado Recurso Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1, 2 o 3 de Córdoba, de conformidad con la distribución de competencias del artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, bien directamente, o interponiendo previamente y con carácter potestativo, Recurso de Reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al en que reciba la presente notificación, ante el Órgano que ha dictado la presente resolución.

El plazo para interponer el Recurso Contencioso-Administrativo será de dos meses a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución, si se interpone directamente, o desde el día siguiente al de la notificación del acuerdo resolutorio del Recurso de Reposición, si es expreso, si no lo fuere, el plazo será de seis meses a partir del día siguiente a aquél en que se entienda desestimado el recurso, de conformidad con el art. 46 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y Ley 30/92, de 26 de noviembre.

La anterior notificación se hace pública mediante el presente anuncio en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 59 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Puente Genil, 22 de junio de 2011.- La Secretaria Accidental, María Luisa Torres Sagaz.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción
Aguilar de la Frontera**

Núm. 4.876/2011

Doña María Francisca Trujillo Guiote, Secretaria del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Aguilar de la Frontera, hago saber:

Que en este Juzgado se sigue el procedimiento Expediente dominio nº 244/2011, a instancia de Fernando Cejas Jiménez y Josefa López González, asistidos del Letrado don Andrés Córdoba Ruiz, para la reanudación del tracto sucesivo interrumpido sobre la proporción de tres cuartas partes indivisas de la siguiente finca:

Urbana.- Casa para habitación en calle Altozano de Aguilar de la Frontera, número 49; construida de mampostería ordinaria con cubierta de teja; de superficie 84 metros y 70 centímetros cuadrados. Compuesta de dos cuerpos con dos pisos, de portal, cocina, patio, cuadra, pajar y encaramado. Linda: Derecha entrando, otra de los herederos de Manuel Reina; izquierda, la de Lucía López; y espalda, tierra calma de Antonio Toro, dando su fachada al Oeste.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Aguilar de la Frontera, finca número 9.650, al libro 241 de Aguilar, folios 134 y 135.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha, se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que, en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto, puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

Asimismo se cita a los transmitentes León García Castillo, Isabel López González y Francisca González Carretero, y a la titular registral Francisca Carretero Parlón o sus respectivos causahabientes para que, dentro del término anteriormente expresado, puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Aguilar de la Frontera a 11 de abril de 2011.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

**Juzgado de lo Social Número 2
Córdoba**

Núm. 6.395/2011

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1198/2010, sobre Social Ordinario, a instancia de Rafeal Delgado Canales contra CL2 Dosificaciones y Reactivos S.L., en la que con fecha 16/06/11 se ha dictado Sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Fallo"

Estimando la demanda interpuesta por D. Rafael Delgado Canales contra la empresa CL2 Dosificaciones y Reactivos S.L., condeno a la demandada al pago al actor de 3.321,18 €, en concepto de principal, más el interés correspondiente conforme a lo declarado en el fundamento de Derecho tercero de esta resolución.

El Fondo de Garantía Salarial deberá estar y pasar por el pre-

sente pronunciamiento de condena en el alcance previsto en la legislación vigente.

Incorpórese la presente Sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse antes este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Así por ésta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Córdoba en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia.

Publicación.- Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia estando celebrando audiencia pública el Ilmo. Sr. Magistrado que la ha dictado, en el mismo día de su fecha; de lo que doy fé".

Y para que sirva de notificación en forma a CL2 Dosificaciones y Reactivos S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 21 de junio de 2011.- El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

**Juzgado de lo Social Número 3
Córdoba**

Núm. 6.380/2011

Doña Marina Meléndez-Valdés Muñoz, Secretaria del Juzgado de lo Social Número 3 de Córdoba, doy fe y testimonio:

Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 29/2010, dimanante de autos núm. 746/09, en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancias de Francisco Javier Arenas Rueda contra Clisecor S.L., habiéndose dictado resolución cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

Parte dispositiva

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada Clisecor S.L., en situación de Insolvencia Total por importe de 5.218,15 euros, insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes del ejecutado.

Notifíquese la presente resolución.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe Recurso Directo de Revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 1446/0000/64/0746/09 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un

ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

La Secretaría Judicial.

Y para que sirva de notificación en forma a Clisecor S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en Córdoba, a 24 de junio de 2011.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

Juzgado de lo Social Número 2 Jaén

Núm. 6.384/2011

Don José Ramón Rubia Martínez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Jaén, hace saber:

Que en los Autos seguidos en este Juzgado bajo el número 86/2011, a instancia de la parte actora doña María Estefanía Medina Ortega contra Centros Gestión Dependencia S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Decreto, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Parte dispositiva"

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada Centros Gestión Dependencia S.L., en situación de Insolvencia Total por importe de 5.250,11 euros en concepto de principal, más otros 525 euros en concepto de intereses moratorios, más otros 1.200 euros en concepto de intereses y costas del procedimiento; insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe Recurso Directo de Revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 2046-0000-31-0086/11 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Es-

tado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El Secretario Judicial".

Y para que sirva de notificación a la demandada Centros Gestión Dependencia S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en Estrados, salvo las que deban revestir la forma de Auto, Sentencia o se trate de emplazamientos.

En Jaén, a 27 de junio de 2011.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.385/2011

Don José Ramón Rubia Martínez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Jaén, hace saber:

Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 88/2011, a instancia de la parte actora don Francisco Vilchez Díaz contra Centros Gestión Dependencia S.L. sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Decreto con esta fecha, cuya parte dispositiva contiene el tenor literal siguiente:

"Parte dispositiva"

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada Centros Gestión Dependencia S.L., en situación de Insolvencia Total por importe de 5.456,85 euros en concepto de principal, más otros 545,685 euros en concepto de intereses moratorios, más otros 1.200 euros en concepto de intereses y costas del procedimiento; insolvencia que se entenderá, a todos los efectos, como provisional.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe Recurso Directo de Revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 2046-0000-31-0088/11 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El Secretario Judicial".

Y para que sirva de notificación a la demandada Centros Gestión Dependencia S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en Estrados, salvo las que deban revestir la forma de Auto, Sentencia o se trate de emplazamientos.

En Jaén, a 27 de junio de 2011.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.386/2011

Don José Ramón Rubia Martínez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Jaén, doy fe y testimonio:

Que en este Juzgado se sigue Ejecución número 90/2011, dimanante de Autos núm. 550/2010, en materia de Ejecución de títulos judiciales, a instancia de María Ángeles García García contra Centros Gestión Dependencia S.L., habiéndose dictado Resolución cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Parte dispositiva"

Acuerdo:

a) Declarar a la ejecutada Centros Gestión Dependencia S.L., en situación de Insolvencia Total por importe de 2.903,43 euros en concepto de principal, más otros 290 euros en concepto de intereses moratorios, más otros 700 euros en concepto de intereses y costas del procedimiento.

b) Archivar las actuaciones previa anotación en el Libro correspondiente, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocen nuevos bienes de la ejecutada.

Notifíquese la presente resolución a las partes.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe Recurso Directo de Revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL. El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº 2046-0000-31-0090/11 debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social-Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 social-Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

El Secretario Judicial".

Y para que sirva de notificación en forma a Centros Gestión Dependencia S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los Estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de Autos o Sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la Ley expresamente disponga otra cosa.

Dado en Jaén, a 27 de junio de 2011.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

**Juzgado de lo Social Número 4
Jaén**

Núm. 6.393/2011

Don Miguel Ángel Rivas Carrascosa, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 4 de Jaén, hace saber:

Que en la Ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 73/2011, a instancia de la parte actora Ana Belén Polo Cueva contra Marlina S.L. y Promarsal Andalucía S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado decreto de fecha 23 de Junio de 2.011, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Decreto

Acuerdo:

a) Declarar a las empresas ejecutadas Marlina S.L. y Promarsal Andalucía S.L. en situación de insolvencia con carácter provisional por importe de 3.580,12 euros en concepto de principal e interés de mora, más la de 716,02 euros presupuestados para intereses y costas del procedimiento, sin perjuicio de ulterior y definitiva liquidación.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante que lo solicite, para que surta sus efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en los Libros de Registro correspondientes de este Juzgado, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocieren bienes del ejecutado sobre los que trabar embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe interponer Recurso Directo de Revisión, a interponer ante quien dicta la resolución, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL, constituyendo el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita, el Depósito de 25 euros en la cuenta de Banesto 2090/0000/30/0073/11 acreditándolo con el correspondiente resguardo, y sin cuyo requisito no se dará trámite al recurso. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos. Lo acuerdo y firmo. El Secretario Judicial.

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

En Jaén, a 23 de junio de 2011.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.394/2011

Don Miguel Ángel Rivas Carrascosa, Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 4 de Jaén, hace saber:

Que en la Ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 75/2011, a instancia de la parte actora Juan Antonio Martínez Quesada contra Marlina S.L. y Promarsal Andalucía S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado decreto de fecha 23 de Junio de 2.011, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

Decreto
Parte dispositiva

Acuerdo:

a) Declarar a las empresas ejecutadas Marlina S.L. y Promarsal Andalucía S.L. en situación de insolvencia con carácter provisional por importe de 35.314,48 euros en concepto de principal, más la de 7.062,89 euros presupuestados para intereses y costas del procedimiento, sin perjuicio de ulterior y definitiva liquidación.

b) Hacer entrega de certificación a la parte ejecutante que lo solicite, para que surta sus efectos ante el Fondo de Garantía Salarial.

c) Archivar las actuaciones previa anotación en los Libros de Registro correspondientes de este Juzgado, y sin perjuicio de continuar la ejecución si en lo sucesivo se conocieren bienes del ejecutado sobre los que trabar embargo.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial.

Modo de impugnación: Contra la presente resolución cabe interponer Recurso Directo de Revisión, a interponer ante quien dicta la resolución, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma, con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 186 LPL, constituyendo el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita, el Depósito de 25 Euros en la cuenta de Banesto 2090/0000/30/0075/11 acreditándolo con el correspondiente resguardo, y sin cuyo requisito no se dará trámite al recurso. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos. Lo acuerdo y firmo. El Secretario Judicial.

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

En Jaén, a 23 de junio de 2011.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

OTRAS ENTIDADES

Comunidad Regantes del Pantano del Guadalmeollo

Núm. 6.375/2011

Se convoca a todos los partícipes de esta Comunidad a la Junta General Ordinaria que se celebrará en el Salón de Actos de Cajasur, en Calle Reyes Católicos número 6, el próximo día 27 de julio de 2011, a las 19:00 horas (y 19:30 horas) con sujeción al siguiente

Orden del día

- 1º. Informe y propuestas que presente el Sr. Presidente.
- 2º. Nombramiento de Interventores para la aprobación del Acta.
- 3º. Examen y aprobación, en su caso, de la liquidación de las Cuentas del pasado ejercicio de 2010.
- 4º. Presupuesto Ordinario para el año actual, y fijación del Canon de Riegos de 2011.
- 5º. Fijación del Canon de mantenimiento de Acequias de 2011.
- 6º. Fijación del Canon de elevación de 2011.
- 7º. Criterio a seguir respecto al Canon de Energía.
- 8º. Canon de regulación y Tarifa de utilización del Agua (Antiguo Canon del Estado) correspondiente al presente año.
- 9º. Ruegos y preguntas.

De no concurrir el número de hectáreas a la hora fijada, se celebrará con idéntico orden del día, y en el mismo lugar, a las 19:30 horas, en segunda convocatoria, cualquiera que sea el número de partícipes que concurran a la misma.

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de los Estatutos, antes de entrar en la Junta, deberá identificarse cada partícipe. Los que asistan en representación de otros, deberán presentar dicha representación escrita en las oficinas de esta Comunidad, con cinco días de antelación a la celebración de la Junta.

La documentación que se va a tratar en la Junta, estará disponible en la oficina de la Comunidad para ser consultada.

Córdoba, 12 de julio de 2011.- El Presidente, Andrés del Campo García.