

Sumario

II. ADMINISTRACIÓN ELECTORAL

Junta Electoral de Zona. Posadas (Córdoba)

Modificación de la Composición de la Junta Electoral de Zona de Posadas (Córdoba) para las Elecciones Municipales y Europeas de 26 de mayo de 2019

p. 2220

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo sobre Planes de Igualdad de RECACOR", con vigencia desde el día 1 de febrero de 2019 hasta el día 31 de enero de 2022

p. 2220

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de IBP ATCOSA SL" y la aprobación Tablas Salariales para 2018

p. 2223

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa VISOBATH SL", con vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2021

p. 2228

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa CUNEXT COPPER INDUSTRIES SL", con vigencia desde el día 1 de enero de 2018 hasta el día 31 de diciembre de 2019

p. 2238

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba por el que se acuerda Precio de Venta al Público de la publicación "A Corazón Abierto", aprobado por la Junta de Gobierno Local de esta Corporación, en sesión celebrada el 23 de abril de 2019

p. 2250

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba por el que se acuerda Precio de Venta al Público de la publicación Artículos en el Diario "Aquí Está" de Buenos Aires, aprobado por la Junta de Gobierno Local de esta Corporación, en sesión celebrada el 23 de abril de 2019

p. 2250

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Resolución del Ilmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Río por la que se delega en el Concejal don Rubén López Cantarero la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil

p. 2250

Ayuntamiento de Hornachuelos

Anuncio del Ayuntamiento de Hornachuelos por el que se hace público extracto de la Convocatoria de Ayudas a la Educación Infantil de 0 a 3 años correspondiente al año 2019

p. 2250

Ayuntamiento de Palma del Río

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Palma del Río por el que se somete a información pública el expediente de Modificación de Crédito 22/2019 mediante Crédito Extraordinario, dentro del Presupuesto del presente ejercicio

p. 2251

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Palma del Río por el que se somete a información pública el expediente de Modificación de Crédito 2/2019 mediante Crédito Extraordinario, dentro del Presupuesto del Patronato Deportivo Municipal del presente ejercicio

p. 2251

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Palma del Río por el que se somete a información pública el expediente de Modificación de Crédito 3/2019 mediante Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito, dentro del Presupuesto del Instituto Municipal de Bienestar Social del presente ejercicio

p. 2251

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Palma del Río por el que se somete a información pública el expediente de Modificación de Crédito 5/2019 mediante Crédito Extraordinario, dentro del Presupuesto del Patronato Municipal de Cultura del presente ejercicio

p. 2251

Gerencia Municipal de Urbanismo. Córdoba

Corrección de errores de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba relativo al texto del Cuadro Resumen, del anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 74, de 17 de abril de 2019, sobre Redenominación de Calles, Ley de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía

p. 2251

VIII. OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. Córdoba

Anuncio de la Vicepresidencia del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local de Córdoba por el que se somete a información pública el Padrón cobratorio de las Cuotas aprobadas por el Consejo Regulador de las Denominaciones de Origen "Montilla-Moriles" y "Vinagre de Montilla-Moriles", correspondientes al ejercicio 2019, y se notifican de forma colectiva las liquidaciones con apertura del plazo de ingreso en período voluntario

p. 2252

Consortio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

Anuncio del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios y Protección Civil de Córdoba relativo al emplazamiento de interesados en el Procedimiento Abreviado número 102/2019-JG, seguido ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Número Dos de Córdoba

p. 2252

ADMINISTRACIÓN ELECTORAL

Junta Electoral de Zona Posadas (Córdoba)

Núm. 1.501/2019

Don Alfonso Delgado Ramirez, Secretario de la Junta Electoral de Zona de Posadas, por medio del presente y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 14.3 de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General, se hace saber que la constitución de la Junta Electoral de Zona de Posadas (Córdoba), ha sido modificada tras la renuncia al Cargo Presidente de la Junta Electoral de Zona de Posadas para las elecciones municipales 2019. Desde el día 30 de abril de 2019 y en favor de la Vocal Judicial doña Carolina E. Aranguren Baena, manteniéndose hasta el final de dicho proceso electoral como Vocal Judicial de esta Junta, tras el nombramiento acordado por la Comisión Permanente del CGPJ, de fecha 4 de abril de 2019, del que tomó posesión el pasado día 22 de abril de 2019 como refuerzo en el Juzgado de Primera instancia nº 9 de Córdoba, quedando constituida de la siguiente forma:

PRESIDENTE:

Doña Carolina Esperanza Aranguren Baena, Magistrada Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 3 de Posadas (Córdoba).

VOCALES JUDICIALES:

Doña Carolina Esperanza Aranguren Baena, Magistrada Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 3 de Posadas (Córdoba).

Don José Antonio Yepes Carmona, Magistrado Juez de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Posadas (Córdoba).

Doña María del Carmen Cañadas Campaña, Juez del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 2 de Posadas (Córdoba).

SECRETARIO:

Don Alfonso Delgado Ramirez, Letrado de la Admón. de Justicia del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1, Decano de Posadas (Córdoba),

VOCALES NO JUDICIALES:

Don Francisco Palacios Muñoz.

Don Joaquín Molero Cabrilla.

En Posadas, a 30 de abril de 2019. El Secretario, Fdo. Alfonso Delgado Ramirez.

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Núm. 1.379/2019

Convenio o Acuerdo: RECACOR

Expediente: 14/11/0102/2019

Fecha: 25/04/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz

Código 14100022112019

Visto el Texto del Acuerdo sobre Planes de Igualdad de RECACOR, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de

mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

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

PLAN DE IGUALDAD

RECACOR

RECAUCHUTADOS CÓRDOBA

Córdoba, 1 de febrero de 2019

ÍNDICE

- Introducción.
- Compromiso de RECACOR SA, con la igualdad de oportunidades.
- Fase de diagnóstico.
- Plan de Igualdad:
 1. Acceso al empleo.
 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y responsabilidad.
 3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
 4. Política salarial.
 5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.
 6. Promoción interna.
 7. Salud laboral.
- Evaluación y seguimiento.
- Vigencia del Plan de Igualdad.

INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

RECACOR SA, tiene por objeto social la venta al por menor y reparación de neumáticos recauchutados, ofreciendo un servicio integral del neumático a los camiones y autobuses, desde grandes flotas hasta autónomos y particulares, y a los turismos, furgonetas y todoterreno. Creada en 1997, tiene su domicilio social en Córdoba.

A grandes rasgos, su plantilla, a fecha de octubre de 2018, se caracteriza por lo siguiente:

-Asciende a 278 trabajadores, de los cuales 36 son mujeres, que en su mayoría constituyen personal administrativo, aunque una de ellas ocupa un puesto en la Dirección General y otra una Jefatura Intermedia.

-El porcentaje de mujeres con contrato indefinido asciende al 92%, frente al 85% de los hombres.

-En cuanto a las horas semanales de trabajo, el 61,11% trabaja 40 horas frente al 94,62% de los hombres.

-Desde el punto de vista salarial, el 5,78% de los hombres se

mueve en la banda salarial más elevada, frente al 5,55% de las mujeres. En la banda salarial media se encuentra el 30,99% de los hombres de la plantilla frente al 38,8 % de las mujeres. Por último, en la menor banda salarial se encuentra el 2,06% de los hombres y ninguna mujer.

-La antigüedad en la empresa es de más de 10 años en un 63,88% en el caso de las mujeres y en un 33,47% en el caso de los hombres.

OBJETIVO Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de RECACOR SA, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad, se han fijado los objetivos concretos a alcanzar, adoptando, para tal fin, un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Las características del Plan son las siguientes:

-Colectivo-Integral: Pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla, presente y futura.

-Transversal: Implica a todas las áreas de gestión de la organización.

-Dinámico: Es progresivo y está sometido a cambios constantes.

-Sistemático-coherente: El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

-Flexible: Confeccionado a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

-Temporal: Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

COMPROMISO DE RECACOR SA, CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RECACOR SA, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de se-

guimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

FASE DE DIAGNÓSTICO

RECACOR SA, ha procedido a la realización de un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa como paso previo a la formulación de una serie de objetivos y medidas encaminadas a conseguirla plenamente.

Se han analizado desde una perspectiva de género, entre otras cuestiones:

- Las características de la empresa y su estructura organizativa.
- Las características del personal.
- El acceso a la empresa.
- El desarrollo de la carrera profesional.
- La formación y reciclaje.
- Las condiciones de trabajo en la empresa.
- Las remuneraciones.
- El abandono de la empresa.

Tras el análisis de los datos obtenidos, para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad de RECACOR SA, contempla las siguientes Líneas de Actuación:

1. Acceso al empleo.
2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
4. Política salarial.
5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.
6. Promoción interna.
7. Salud laboral.

Para cada una de estas Líneas de Actuación, se establecen a continuación los objetivos propuestos y las acciones concretas para conseguirlos. Asimismo, se han establecido criterios de seguimiento para cada acción propuesta.

PLAN DE IGUALDAD

1. Acceso al empleo.

Objetivos

-Mantenimiento de una política de selección que potencie una mayor diversificación profesional.

-Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas en los procesos de selección.

-Promover una política de selección y contratación que garantice el principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, eliminando cualquier posible elemento de discriminación.

-Intentar, en la medida en que las solicitudes/candidaturas de empleo lo permitan, eliminar los desequilibrios por sexo – segregación horizontal y vertical- que puedan existir en las áreas de trabajo, grupos profesionales y ocupaciones.

Acciones

-Vigilar de forma continuada el lenguaje utilizado en los documentos y procesos, verificándose anualmente que la hoja de datos y formulario de solicitud no contenga preguntas y/o requisitos

que no aseguren la igualdad de trato y oportunidades.

-Revisar anualmente las imágenes y el lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes para verificar que las ofertas de empleo no responden a estereotipos de uno u otro sexo. Para ello se utilizará un lenguaje no sexista en la denominación, descripción del puesto e imágenes.

Criterios de seguimiento

Revisión anual de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación empleadas, así como el lenguaje utilizado en los puestos ofertados para verificar que se adopta un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la empresa, favoreciendo el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres y la correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres contratados en el año natural anterior, según tipo de contrato y jornada, área funcional, puesto, centro de trabajo y grupo profesional.

2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.

Objetivo

-Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

-Adaptar y mejorar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

-Concienciar al personal para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

Acciones

-Difundir los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación, y aquellas disponibles en la empresa que superen la legislación, para incentivar su disfrute entre la plantilla masculina y aquellos que puedan ser disfrutados indistintamente tanto por hombres como por mujeres.

-Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación, no supongan discriminación ni menoscabo laboral.

-Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad.

-Garantizar la participación en los cursos de formación a las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares.

-Con el fin de facilitar la compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, las horas de reunión propuestas por la empresa, se procurarán realizar dentro de la jornada y horario del trabajador o la trabajadora.

Criterios de seguimiento

Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

3. Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades.

Objetivo

-Promover la realización de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RR.HH., mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad, no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Acciones

-Inclusión de los módulos de igualdad en la formación dirigida a

la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidos los mandos y nuevos mandos.

Criterios de seguimiento

Se informará anualmente a la Comisión de Seguimiento de la formación impartida en igualdad de oportunidades (calendario, contenido y número de participantes, duración y plaza).

4. Política salarial.

Objetivo

-Garantizar el derecho a la igualdad salarial y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

-El sistema retributivo debe estar libre de cualquier sesgo de género, por lo que estará basado en los principios de transparencia y objetividad.

Acciones

-Garantizar la objetividad y transparencia en todos los criterios que se definen en la estructura salarial de la empresa y la clasificación de puestos.

Criterios de seguimiento

La Comisión de Seguimiento será informada anualmente del número de personas que acceden en cada año natural a los complementos, por sexo, tipo de complemento y, grupo profesional.

La empresa presentará a los dos años de la firma del plan, un primer estudio estadístico sobre las retribuciones medias desglosada por sexos, grupo profesional, área, departamento y tramos de antigüedad para su análisis.

5. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Violencia de género.

Objetivo

Prevenir las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, así como apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Línea de Acción: Prevención del acoso sexual.

Objetivo

-Concienciación en la prevención del acoso sexual en el trabajo.

Acciones

-La empresa, realizará campañas de sensibilización e información para concienciar a la plantilla tanto en la definición como en las formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, a través de charlas, comunicaciones o módulos específicos en la formación que imparta a los trabajadores y trabajadoras.

Línea de Acción: Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo

-Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Acciones

-Facilitar y garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género especialmente en su Disposición adicional séptima por la que se Modifica el Estatuto de los Trabajadores.

Criterios de seguimiento

La empresa informará anualmente de las acciones de información desarrolladas.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo producidos en la misma de los que haya tenido conocimiento.

La empresa informará anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre el número de mujeres de la plantilla que haya ejercido los derechos de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

6. Promoción interna.

Objetivo

-Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes;

Acciones

-Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá preferencia el sexo menos representado en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales.

-Primar la promoción interna frente a la contratación externa.

Criterios de seguimiento

La empresa anualmente trasladará a la Comisión de Seguimiento información desagregada por sexo, centro de trabajo y área funcional, sobre el número de personas en el grupo profesional de Mando y Técnicos y Gestores.

Anualmente la empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro, de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos.

7. Salud laboral.

Objetivo

-Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.

Acciones

-La empresa considerará, en los planes de prevención, las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de Prevención de Riesgos.

Criterios de seguimiento

La empresa anualmente informará a la Comisión de Seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregadas por sexos, centro de trabajo y área funcional.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las medidas propuestas serán objeto de seguimiento y análisis de impacto, pudiendo reorientarse en función de las necesidades o posibilidades de mejora que se vayan detectando. En esta tarea desarrolla un importante rol la Comisión de Seguimiento.

Comisión de Seguimiento.

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Es un órgano paritario que estará compuesto por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

El objetivo es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de los miembros de la Comisión, que será informada de todos los pasos que se van dando a lo largo del desarrollo del Plan de Igualdad.

Dicha Comisión se constituirá con la mayor brevedad posible a la aprobación de dicho Plan de Igualdad.

La Comisión se reunirá como mínimo una vez al año con carácter ordinario (incluyendo la reunión relativa a la entrega de información que contempla dicho plan).

Seguimiento del Plan de Igualdad.

Tanto el seguimiento como la evaluación del Plan se realizarán atendiendo a los siguientes objetivos:

-Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.

-Conocer las dificultades que se presentan durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir a un mejor funcionamiento del

Plan.

-Valorar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

Se efectuará sobre todas las acciones y de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, la implicación de las personas involucradas (responsables y participantes), las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados.

El seguimiento se realizará de acuerdo a una serie de indicadores determinados de antemano en cada una de las "Fichas de seguimiento" que se definirán para cada línea de actuación, si bien son susceptibles de ser modificados o ampliados en número si el propio seguimiento del Plan así lo sugiere.

La información obtenida del seguimiento se plasmará en un "Informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad", que servirá de base para la evaluación.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan tiene una vigencia de 3 años a contar desde el 1 de febrero de 2019 y hasta el 31 de enero de 2022. Finalizado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

Córdoba, a 1 de febrero de 2019. Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 1.380/2019

Convenio o Acuerdo: IBP ATCOSA SL

Expediente: 14/01/0103/2019

Fecha: 25/04/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Esther Pinilla Ruiz

Código 14000642011982

Visto el Texto de los Acuerdos adoptados el día 16 de enero de 2019, por la Comisión Paritaria del CONVENIO COLECTIVO DE IBP ATCOSA SL, por los que, entre otros, se aprueban las Tablas Salariales para 2018, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

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

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

REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

En el día de hoy, 22 de enero de 2019 a las 12:00 hrs, se reúne la Comisión Paritaria de IBP Atcosa SL, para el control del Convenio Colectivo y su aplicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio Colectivo.

Asisten las siguientes personas:

-Por parte de la Empresa:

Don José Luis Jiménez Aísa.

Doña Esther Pinilla Ruiz.

Don Fernando Romero de la Rosa.

-Por parte de los Trabajadores:

Don Juan Manuel Raya Muñoz.

Don José Luis Carmona Jiménez.

Don Rafael Mariscal Pérez.

Se lleva a cabo la revisión del incremento salarial de conformidad con lo pactado en el artículo 13 del Convenio Colectivo, y se aprueban las tablas salariales para el año 2018, que se recogen en el anexo a este Acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión cuando son las 14:00 horas del día indicado.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO
TABLAS SALARIALES AÑO 2018

	<u>Salario Base</u>	<u>Incentivo</u>	<u>Incentivo relevo</u>	<u>Cuatrenio</u>	<u>Nocturnidad</u>
Operador	1.167,23 €	237,11 €		58,36 €	17,51 €
Especialista	1.167,23 €	610,01 €	310,02 €	58,36 €	17,51 €
Oficial 3ª - Aux. Admón.	1.170,56 €	610,01 €	310,02 €	58,53 €	17,56 €
Oficial 2ª- Oficial 2ª Admón.	1.183,60 €	610,01 €	310,02 €	59,18 €	17,75 €
Oficial 1ª- Oficial 1ª Admón.	1.196,06 €	610,01 €	310,02 €	59,80 €	17,94 €
Jefe de Equipo	1.257,85 €	631,87 €		62,89 €	18,87 €
Encargado	1.348,46 €	653,74 €		67,42 €	20,23 €

Hora Extra Festiva	18,61 €
Hora Extra normal	15,80 €
Hora compensada	8,58 €
Hora Formacion	4,66 €
Plus Turnicidad	36,76 €
Plus de bolsa	10,03 €

ANEXO II TABLAS DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD 2.018

Aplicable a partir nómina de Febrero 2018

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
0,55	59,31	0,87	191,76
0,56	63,47	0,88	195,89
0,57	67,62	0,89	200,04
0,58	71,73	0,90	204,16
0,59	75,89	0,91	208,34
0,60	80,02	0,92	212,44
0,61	84,15	0,93	216,59
0,62	88,28	0,94	220,73
0,63	92,40	0,95	224,88
0,64	96,56	0,96	229,02
0,65	100,70	0,97	233,15
0,66	104,86	0,98	237,29
0,67	108,98	0,99	241,44
0,68	113,13	1,00	245,56
0,69	117,28	1,01	249,69
0,70	121,37	1,02	253,82
0,71	125,55	1,03	257,98
0,72	129,67	1,04	262,11
0,73	133,82	1,05	266,26
0,74	137,97	1,06	270,39
0,75	142,07	1,07	274,55
0,76	146,21	1,08	278,70
0,77	150,37	1,09	282,81
0,78	154,51	1,10	286,95
0,79	158,66	1,11	291,09
0,80	162,78	1,12	295,21
0,81	166,94	1,13	299,38
0,82	171,08	1,14	303,50
0,83	175,22	1,15	307,62
0,84	179,33	1,16	311,78
0,85	183,50	1,17	315,91
0,86	187,63	1,18	320,03

ANEXO III TABLAS DE PLUS DE ASISTENCIA 2.018

Aplicable a partir nómina de Febrero 2018

Indice productividad	Importe Incentivo	Indice Productividad	Importe Incentivo
0,55	32,63	0,87	105,46
0,56	34,91	0,88	107,74
0,57	37,19	0,89	110,03
0,58	39,44	0,90	112,29
0,59	41,74	0,91	114,60
0,60	44,02	0,92	116,84
0,61	46,28	0,93	119,12
0,62	48,56	0,94	121,40
0,63	50,83	0,95	123,68
0,64	53,12	0,96	125,96
0,65	55,38	0,97	128,23
0,66	57,69	0,98	130,51
0,67	59,95	0,99	132,79
0,68	62,22	1,00	135,05
0,69	64,50	1,01	137,35
0,70	66,77	1,02	139,60
0,71	69,04	1,03	141,89
0,72	71,31	1,04	144,15
0,73	73,60	1,05	146,45
0,74	75,89	1,06	148,72
0,75	78,16	1,07	150,99
0,76	80,42	1,08	153,28
0,77	82,70	1,09	155,55
0,78	84,97	1,10	157,82
0,79	87,26	1,11	160,10
0,80	89,53	1,12	162,36
0,81	91,80	1,13	164,66
0,82	94,09	1,14	166,93
0,83	96,36	1,15	169,19
0,84	98,63	1,16	171,49
0,85	100,92	1,17	173,74
0,86	103,19	1,18	176,02

Núm. 1.381/2019

Convenio o Acuerdo: VISOBATH SL

Expediente: 14/01/0104/2019

Fecha: 25/04/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Cristóbal Sánchez Párraga

Código 14103542012019

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VISOBATH SL, 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 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

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

I CONVENIO COLECTIVO DE VISOBATH SL

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo de la empresa actuales o futuros.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda excluido el personal que realice las funciones de dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal y retributivo

Todos los aspectos del Convenio, incluidos los efectos económicos, son de aplicación desde el 1 de enero de 2019.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2021, y se prorrogará anualmente a su vencimiento, hasta tanto se alcance un nuevo convenio.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes los años 2019 a 2021.

Artículo 4. Denuncia

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el Convenio, mediante comunicación a la otra y a la Autoridad Laboral. La denuncia del convenio se podrá efectuar con un mínimo de antelación de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a la prórroga del Convenio por una anualidad natural.

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el artículo 89,1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del Convenio Colectivo, se deberán realizar a misma vez tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

Denunciado el Convenio Colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la parte receptora de la propuesta procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

Artículo 5. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá la normativa laboral general vigente.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, y la aceptación de alguna o algunas de tales condiciones supone la de su totalidad. En caso de nulidad por modificación de las condiciones, sean económicas, sociales o de otra índole, quedará en su totalidad sin eficacia práctica lo pactado y se aplicará a todos los efectos el estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y aplicación del Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria, formada por los representantes legales de los trabajadores y por un número igual de representantes de la Empresa.

2. La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que surjan en la interpretación y aplicación de este Convenio, así como la adaptación de lo regulado durante su vigencia; particularmente: a) la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio; b) la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo; y c) cualesquiera otras competencias se establezcan a su favor por las partes, por este Convenio y por el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa, previa convocatoria con al menos cinco días laborables de antelación de cualquiera de las dos representaciones, que establecerá los puntos a tratar.

4. De cada sesión se levantará la correspondiente acta, que será firmada por los asistentes.

5. Cuando un asunto sometido a la Comisión Paritaria no sea resuelto con acuerdo se volverá a convocar la Comisión, medianamente al menos cinco días laborables. Si, tras una segunda reunión, no se produjese acuerdo, se levantará acta en los términos que seguidamente se dirán, pudiendo cualquiera de las partes acudir al procedimiento que, asimismo, se establece.

6. Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria, constatadas en la forma anteriormente expuesta, se resolverán mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). Para ello, se redactará un «acta de disconformidad» firmada por las partes que, al menos, tendrá el siguiente contenido: a) fecha de inicio de las deliberaciones; b) puntos objeto de discrepancia; c) criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes; y d) manifestación de las partes de que se ha agotado la posibilidad de acuerdo. En ningún caso el desacuerdo podrá retrasar o interferir en la

adecuada aplicación de las medidas precisas para el buen funcionamiento empresarial, a criterio de la dirección.

7. Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se resolverán por la Comisión Paritaria en la forma establecida en el apartado anterior.

Artículo 8. Partes firmantes del Convenio Colectivo

El Convenio Colectivo es firmado por la representación unitaria (representantes legales de los trabajadores existentes en la empresa), así como por la dirección de la empresa, teniendo carácter de eficacia general.

Artículo 9. Jornada

La jornada ordinaria anual para los años de vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.788 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a viernes.

Desde el día 1 de julio al 20 de agosto inclusive, la jornada será continuada, siempre que las necesidades de producción lo permita, teniendo una duración de 8 horas diarias, debiendo comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

El tiempo de descanso intermedio (para tomar el bocadillo) será a cargo del trabajador, salvo en los supuestos que en la empresa se estableciera jornada continuada, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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

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

Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general podrán ser modificados previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores hasta las siguientes referencias: en cómputo diario, de seis a diez horas; y en cómputo semanal, de treinta a cincuenta horas.

El empresario podrá distribuir irregularmente 178 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando por escrito con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución mensual y cotizaciones del trabajador.

Si, como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al término del año natural o al vencimiento de su contrato de trabajo, el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será compensado económicamente o bien en descanso.

Artículo 10. Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 22 días laborables, abonándose con arreglo a 22 días de salario base y plus de asistencia como si estuviese trabajando, incrementadas con el complemento de antigüedad consolidada.

Los días 24, 31 de diciembre y el 5 de enero de cada año, tienen la consideración de no laborables.

El periodo de disfrute será distribuido durante todo el año natural, preferentemente en época estival, teniendo en todo caso en cuenta la organización del trabajo. En los casos en que pudiesen existir épocas de mayor actividad, la empresa podrá excluir las mismas de dicho periodo.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante el personal contratado que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono de la cuantía correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 11. Licencias y permisos

En cuanto a las licencias y permisos retribuidos y no retribuidos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Estructura económica

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

SALARIOS

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores en dinero o en especies que reciben por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

1.1. SALARIO BASE: Se entiende por Salario Base la parte de retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

La cuantía del Salario Base será la que se especifica para cada uno en las tablas salariales del presente Convenio.

1.2. DEVENGO DEL SALARIO: El Salario Base, las Pagas Extraordinarias y las Vacaciones se devengarán por día natural y el resto de los complementos salariales, por día de trabajo efectivo, según los módulos y cuantías que se establecen en el presente Convenio y todo ello atendiendo a una actividad normal.

1.3. SALARIO HORA ORDINARIA: se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene de dividir las retribuciones salariales anuales de cada categoría correspondiente fijado en el presente Convenio, por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

COMPLEMENTOS SALARIALES

1.4. ANTIGÜEDAD:

No se considera el complemento salarial personal por continuidad en la empresa. Los derechos adquiridos al día de la firma del convenio subsistirán como garantía dentro del concepto "ad personam", por la cuantía en que se venían percibiendo a dicha fecha.

1.5. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD: Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio. El complemento de nocturnidad se abonará íntegra-

mente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tenga una coincidencia igual o superior a 3 horas; si la coincidencia fuera inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

Se exceptúa de lo establecido en los párrafos anteriores y, por consiguiente, no habrá lugar a compensación económica en los supuestos siguientes:

-Las contrataciones realizadas para trabajos que por su propia naturaleza se consideran nocturnos, tales como los de guardas, porteros, serenos o similares, que fuesen contratados para desarrollar sus funciones durante la noche.

-El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora.

1.6. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS:

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias con la denominación de Paga de Verano y Paga de Navidad, que serán abonadas, respectivamente, antes del 30 de junio y 20 de diciembre, y se devengarán por semestres naturales y por cada día natural en que se haya devengado el Salario Base.

Devengos de pagas:

Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

La cuantía de dichos complementos será la que se especifica para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales del presente convenio, incrementadas en el caso que proceda, con la antigüedad consolidada que corresponda.

Al personal que ingrese o cese en la empresa en el transcurso del año, se le harán efectivas las partes proporcionales de las Gratificaciones Extraordinarias, conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

1.7. COMPLEMENTO DE CONVENIO:

Es el conjunto de los complementos salariales que por unidad de tiempo vengán establecidos en el presente convenio, tales como actividad, asistencia, plus de convenio o similares.

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

1.8. PLUS DE TRANSPORTE:

Se establece un plus de transporte en la cuantía fijada en las tablas de retribuciones y por día realmente trabajado.

1.9. DESGASTE DE ROPA DE TRABAJO:

La empresa dotará a su personal de ropa adecuada para su utilización en el trabajo, no obstante si no la facilita, abonará al trabajador/a la cantidad de 8,28 euros por mes.

1.10. VIAJES Y DIETAS:

Todo el personal por orden de la empresa, tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquella donde radique la industria, disfrutará de una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Dieta completa: 32,13 euros.

Media dieta: 16,07 euros.

El trabajador percibirá dieta completa, cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará por días naturales.

Se devengará media dieta, cuando como por consecuencia del desplazamiento el trabajador afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual.

Además de la indemnización en los casos expresados, el trabajador cuyo desplazamiento ininterrumpido sea superior a 7 días, percibirá una dieta especial de 1,52 euros diarios.

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador tenga

que realizar su función fuera del centro de trabajo habitual y del casco urbano de la población, percibirá como ayuda de mantenimiento 2,97 euros día.

1.11. PAGO DEL SALARIO:

Los trabajadores que por su división funcional, se encuentren encuadradas en las tablas de retribuciones del presente convenio del personal de retribución diaria, percibirán el salario base por día natural. El resto de los trabajadores, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente dentro de los cuatro primeros días hábiles del mes siguiente de su devengo.

La empresa queda facultada para pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia y otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado, siempre que las disponibilidades de tesorería lo permitan. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 50% de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipos a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 13. Enfermedad y accidente

A partir del primer día de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo de riesgo o enfermedad común con hospitalización, la empresa complementará las prestaciones establecidas por las aseguradoras hasta un 100% de la Base de Cotización del mes anterior a la baja. En caso de que el accidente fuera no laboral y la enfermedad común sin hospitalización, este complemento será a partir del décimo día este inclusive.

En ambos casos, cuando se compruebe por la empresa falsedad del trabajador, será causa de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual. La empresa se reservará la facultad de establecer un reconocimiento médico a su cargo, al que tendrá que someterse obligatoriamente el trabajador.

Artículo 14. Seguro complementario de accidentes

La empresa viene obligada a concertar una póliza de seguro que cubra los riesgos por muerte natural, fallecimiento, invalidez parcial, total, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivados por accidente de trabajo, incluidos los ocurridos «in itinere», que garantice el percibo de las indemnizaciones siguientes:

-Por muerte natural: 6.959,41 euros.

-Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros

-Por incapacidad parcial: 6.959,41 euros

-Por incapacidad total: 26.738,18 euros.

-Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros.

En caso de fallecimiento, las indemnizaciones establecidas se abonarán a quien el trabajador fallecido hubiese declarado beneficiario y, en su defecto, a su cónyuge y herederos por el orden legal.

Artículo 15. Absentismo

La reducción del absentismo en el ámbito laboral es un objetivo compartido por los Delegados de Personal y empresarial, dado que sus efectos negativos se proyectan sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los trabajadores.

El contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas en los supuestos de absentismo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose del cómputo únicamente las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 16. Dirección y control de la actividad laboral

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, quién podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Artículo 17. Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.º La existencia de la actividad normal.
- 2.º Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.º Fijación tanto de los índices de desperdicios como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación de que se trate.
- 4.º La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- 5.º La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materias primas, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- 6.º La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere el grupo profesional de los mismos y el puesto de trabajo que ocupen, pueda comprenderlas con facilidad.

Artículo 18. Periodo de prueba

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los grupos I, II, y III; para el resto de personal se fija en dos meses.

Artículo 19. Contratación

El ingreso al trabajo será para un puesto de trabajo concreto. Este viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la división funcional que le corresponda dentro de la clasificación vigente, los criterios generales del grupo profesional al que pertenezca de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

Artículo 20. Contrato por obra o servicio determinado y even-

tual por circunstancias de la producción

A. Contrato por Obra o Servicio Determinado:

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado y se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustarán a algunos de estos supuestos:

1.º Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos de su oficio y categoría del trabajador en dicha obra. El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse este de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizado.

El cese de los trabajadores contratados por dicha modalidad, por terminación de los trabajos de su oficio o categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de 15 días naturales, si la duración del contrato es superior a doce meses.

No obstante se podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

2.º No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar servicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijados en el párrafo anterior; cumplido el período máximo de tres años si no hubiere mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso de cese, se estará a lo pactado en el supuesto primero.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en caso de paralización por conflicto laboral.

B. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción (artículo 15.1 b, E.T.)

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

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

Artículo 21. Contrato de formación y contrato en prácticas

-Contrato de Formación:

El contrato de formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas, deberá formalizarse por escrito, y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad y profesión objeto de la formación.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

Los trabajadores que sean contratados por esta modalidad de contratos deberán ser mayores de 16 y menores de 25 años.

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior

a seis meses, pudiendo prorrogar por períodos como mínimo de seis meses.

B) Este tipo de contratos se realizarán a tiempo completo, durante el primer año el trabajador dedicará el 25% del total de la jornada a la formación teórica y el 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

La enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con esta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador, así como vigilar todos los riesgos profesionales inherentes al puesto de trabajo.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

C) El salario a percibir por el aprendiz será el establecido en el presente Convenio para dicha categoría, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

-Contrato en Prácticas:

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

d) La retribución del trabajador será 60 ó el 75 por 100 durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

e) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

Artículo 22. Preavisos y ceses

La empresa viene obligada a preavisar por escrito al trabajador con 15 días de antelación la terminación de su contrato, si este ha sido superior a doce meses, pudiendo sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución.

En el supuesto de que el trabajador decidiera rescindir su Contrato, deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, el incumplimiento de la obligación de pre-avisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 23. Indemnizaciones por cese

Para todos aquellos trabajadores que no sean plantilla, se estipula una indemnización por cese de un día de salarios por mes trabajado, o fracción de mes.

Artículo 24. Finiquitos

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador, debe recoger la voluntad de ambas partes de extinguir el contrato sin que ninguna de ellas tenga nada que reclamar por ningún concepto derivado de la relación laboral.

Una vez firmado por el trabajador, el finiquito surtirá los efectos liberatorios y extintivos que le son propios.

Artículo 25.

Representación colectiva de los trabajadores y delegados o miembros de comités de prevención y salud laboral Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26. Derechos por maternidad, paternidad, adopción y lactancia

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Jubilación

Se realizará según lo establecido en la normativa legal que lo desarrolle.

Artículo 28. Retirada del carné de conducir a trabajadores cuyo puesto de trabajo exija la conducción de vehículos

1. En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador, la empresa puede optar por la suspensión del contrato de trabajo hasta el cumplimiento de la sanción con los efectos prevenidos en el artículo 45 ET, o por la extinción del mismo, para aquellos supuestos en que la suspensión del permiso de conducción por causa imputable al trabajador este basada en hechos o actuaciones de suma gravedad para el mismo o terceros, conforme a lo prevenido en el artículo 52.a) ET.

En el caso de que se opte por la suspensión, debido a la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso con los mismos efectos que en el caso anterior.

Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta del trabajador.

2. En aquellos supuestos en que el trabajador sea sancionado con la suspensión del permiso de conducción por causa imputable de forma directa a la empresa, ésta deberá proporcionarle trabajo en otro puesto durante el tiempo en que dure la sanción, sin que tal privación sea causa de despido, y manteniéndole las mismas condiciones económicas.

En el caso de que se produzca la pérdida de vigencia de la autorización de conducción cuando su titular haya perdido la totalidad de los puntos asignados por causa imputable de forma directa a la empresa, el trabajador deberá obtener nuevo permiso en el plazo de seis meses desde la fecha en que le fue comunicada la pérdida de la vigencia de la autorización de conducción. Si se superara este plazo, el contrato quedará suspendido hasta que el trabajador obtenga el permiso, con los efectos en el artículo 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

3. Dentro de los quince primeros días del año, el trabajador deberá comunicar a la empresa los puntos de que dispone en su carnet de conducir, que la empresa considerará como puntos iniciales.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, en el momento en que se produzca, cualquier incidencia que afecte al permiso de

conducir o autorización de conducción, tales como suspensión del permiso de conducción, pérdida de vigencia de la autorización, reducción y recuperación de puntos.

Las retiradas de puntos que obedezcan a una conducción negligente, temeraria o irresponsable del trabajador, tanto en el desarrollo de su trabajo como en su actividad privada, serán directamente imputables al trabajador. Tendrán dicha consideración, a título enunciativo y no limitativo, la desobediencia a señales de parada de los agentes, no respetar las señales de stop o los semáforos en rojo o ámbar, no disponer en el vehículo de los certificados de actividades obligatorias o la documentación que acredite la vinculación laboral a la empresa, así como no respetar los horarios de descanso legalmente establecidos. En estos supuestos, no será de aplicación lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 29. Observancia

Ambas partes se comprometen al estricto cumplimiento de todas y cada una de las cláusulas pactadas en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por el mismo estarán, puntualmente, tanto a la entrada como a la salida en sus puestos de trabajo.

Asimismo se comprometen a avisar a la empresa, con la diligencia debida en el caso de no poder asistir a sus puestos.

Se recuerda la prohibición legal de ejercer, fuera de la empresa, actividades que puedan resultar competencia al objeto de la misma, salvo autorización expresa de ésta.

Artículo 30. Faltas

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

1. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. La falta de puntualidad, hasta de dos en un mes.
- b. No cursar en tiempo oportuno la baja o la confirmación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. La desatención leve a los proveedores.
- f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
- h. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- i. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
- j. La falta de respeto, en materia leve, a las personas subordinadas, compañeros o mandos, así como la discusión con ellos.
- k. Usar el teléfono o los medios informáticos de la empresa para asuntos particulares sin autorización. Si existiese reiteración podrá ser considerada falta grave o muy grave.
- l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores y para las instalacio-

nes.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
 - b. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de sesenta días.
 - c. Falta de aseo y limpieza personal.
 - d. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.
 - e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
 - f. Simular la presencia de otro trabajador.
 - g. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
 - h. No atender a los proveedores con la corrección y diligencia debidas cuando se califique como grave. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
 - i. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
 - j. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia. Si existiera reincidencia podrá ser considerada como muy grave.
 - k. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
 - l. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
 - m. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
 - n. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
 - o. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo que no repercuta negativamente en el trabajo.
 - p. El incumplimiento de las obligaciones de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños para la Seguridad y Salud de los trabajadores o de las instalaciones.
- ##### 3. Faltas muy graves.
- Se considerarán faltas muy graves las siguientes:
- a. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o siete durante un año.
 - b. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de ciento ochenta días.
 - c. La simulación de enfermedad o accidente.
 - d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
 - e. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfec-

tos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

f. La participación directa o indirecta en la comisión de delito.

g. La embriaguez o toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo o perjudica la buena imagen de la empresa frente a terceros.

h. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si se producen perjuicios de cualquier tipo a la empresa.

i. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

j. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

k. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo o la baja calidad en el trabajo.

l. Comer en horarios o lugares no autorizados, con reincidencia

m. Las injurias proferidas contra personas o la propia empresa.

n. Autolesión en el trabajo.

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

p. La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones previstas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o que el riesgo derivado pudiese ser considerado como muy grave.

q. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del RD Ley de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E. T, consideradas como causas justas de despido.

Artículo 31. Enumeración faltas enunciativo

La enumeración de las faltas en «leves». «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 32. Prescripción de las faltas

Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 33. Sanciones

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

tes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.

c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 90 días o despido.

Sistema de clasificación profesional: Grupos Profesionales.

1. El personal de la Empresa, a los efectos de su clasificación, se encuadra en Grupos Profesionales atendiendo a aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, donde se han tenido en cuenta las distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades que se realizan por el trabajador en el grupo profesional.

La pertenencia a un Grupo Profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la responsabilidad asignada a cada puesto, las competencias mínimas requeridas y la correspondencia jerárquica en lo referente a la supervisión y evaluación.

La adscripción de los trabajadores a cada grupo profesional, tareas y funciones que componen el puesto de trabajo y su nivel salarial, será conforme a lo previsto en la legislación vigente, recibiendo previamente por parte de la empresa la formación adecuada al puesto de trabajo.

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo II: Perito Titulado.

Grupo III: Jefe Admtvo.

Grupo IV: Encargado, Tupista 1, Of. 1ª Admtvo., Of. 1ª ó Cond.1ª.

Grupo V: Of. 2ª Admtvo., Of. 2ª ó Cond. 2ª, Viajante, Guarda o Vigilante.

Grupo VI: Ayudante, Peón Especialista, Aux. Admtvo.

Grupo VII: Peón Ordinario.

Formación: Formación 1º año, 2º año y 3º año.

Artículo 34. Paz social

Las partes se comprometen a respetar la paz social durante toda la vigencia del presente convenio.

Artículo 35. Legislación supletoria.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

TABLAS SALARIALES AÑO 2019

Categorías y Grupos profesionales	Salario Base	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio	Paga Navidad
				semestral	semestral
GRUPO II					
PERITO TITULADO	M 1.546,71 €	9,80 €	2,57 €	2.185,87 €	2.185,87 €
GRUPO III					
JEFE ADMTVO.	M 1.406,04 €	9,01 €	2,57 €	1.998,46 €	1.998,46 €
GRUPO IV					
ENCARGADO	D 41,27 €	7,14 €	2,57 €	1.712,04 €	1.712,04 €
TUPISTA 1ª	D 40,64 €	7,14 €	2,57 €	1.640,27 €	1.640,27 €
OF. 1ª ADMTVO.	M 1.234,04 €	8,95 €	2,57 €	1.780,12 €	1.780,12 €
OF. 1ª o COND. 1ª	D 40,46 €	7,14 €	2,57 €	1.620,95 €	1.620,95 €
GRUPO V					
OF. 2ª ADMTVO.	M 1.142,22 €	7,94 €	2,57 €	1.600,48 €	1.600,48 €
OF. 2ª o COND. 2ª	D 37,95 €	7,14 €	2,57 €	1.561,64 €	1.561,64 €
VIAJANTE	M 1.154,14 €	8,27 €	2,57 €	1.672,83 €	1.672,83 €
GUARDA o VIGILANTE	D 38,33 €	7,14 €	2,57 €	1.540,00 €	1.540,00 €
GRUPO VI					
AYUDANTE	D 34,88 €	7,14 €	2,57 €	1.478,34 €	1.478,34 €
PEON ESPECIALISTA	D 34,55 €	7,14 €	2,57 €	1.426,30 €	1.426,30 €
AUX. ADMTVO.	M 1.027,44 €	7,14 €	2,57 €	1.425,82 €	1.425,82 €
GRUPO VII					
PEON ORDINARIO	D 33,51 €	7,14 €	2,57 €	1.404,35 €	1.404,35 €
FORMACIÓN					
Formación 3º año	D 23,48 €	7,14 €	2,57 €	1.038,64 €	1.038,64 €
Formación 2º año	D 20,48 €	7,14 €	2,57 €	926,20 €	926,20 €
Formación 1º año	D 19,70 €	7,14 €	2,57 €	833,17 €	833,17 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2020

Categorías y Grupos profesionales	Salario Base	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio		Paga Navidad	
				semestral	semestral	semestral	semestral
GRUPO II							
PERITO TITULADO	M	1.577,64 €	10,00 €	2,62 €	2.229,59 €	2.229,59 €	2.229,59 €
GRUPO III							
JEFE ADMTVO.	M	1.434,16 €	9,19 €	2,62 €	2.038,43 €	2.038,43 €	2.038,43 €
GRUPO IV							
ENCARGADO	D	42,10 €	7,28 €	2,62 €	1.746,28 €	1.746,28 €	1.746,28 €
TUPISTA 1ª	D	41,45 €	7,28 €	2,62 €	1.673,08 €	1.673,08 €	1.673,08 €
OF. 1ª ADMTVO.	M	1.258,72 €	9,13 €	2,62 €	1.815,72 €	1.815,72 €	1.815,72 €
OF. 1ª o COND. 1ª	D	41,27 €	7,28 €	2,62 €	1.653,37 €	1.653,37 €	1.653,37 €
GRUPO V							
OF. 2ª ADMTVO.	M	1.165,06 €	8,10 €	2,62 €	1.632,49 €	1.632,49 €	1.632,49 €
OF. 2ª o COND. 2ª	D	38,71 €	7,28 €	2,62 €	1.592,87 €	1.592,87 €	1.592,87 €
VIAJANTE	M	1.177,22 €	8,44 €	2,62 €	1.706,29 €	1.706,29 €	1.706,29 €
GUARDA o VIGILANTE	D	39,10 €	7,28 €	2,62 €	1.570,80 €	1.570,80 €	1.570,80 €
GRUPO VI							
AYUDANTE	D	35,58 €	7,28 €	2,62 €	1.507,91 €	1.507,91 €	1.507,91 €
PEON ESPECIALISTA	D	35,24 €	7,28 €	2,62 €	1.454,83 €	1.454,83 €	1.454,83 €
AUX. ADMTVO.	M	1.047,99 €	7,28 €	2,62 €	1.454,34 €	1.454,34 €	1.454,34 €
GRUPO VII							
PEON ORDINARIO	D	34,18 €	7,28 €	2,62 €	1.432,44 €	1.432,44 €	1.432,44 €
FORMACIÓN							
Formación 3º año	D	23,95 €	7,28 €	2,62 €	1.059,41 €	1.059,41 €	1.059,41 €
Formación 2º año	D	20,89 €	7,28 €	2,62 €	944,72 €	944,72 €	944,72 €
Formación 1º año	D	20,09 €	7,28 €	2,62 €	849,83 €	849,83 €	849,83 €

TABLAS SALARIALES AÑO 2021

Categorías y Grupos profesionales	Salario Base	Plus asistencia (euros día trabajado)	Plus transporte (euros día trabajado)	Paga Junio		Paga Navidad	
				semestral	semestral	semestral	semestral
GRUPO II							
PERITO TITULADO	M	1.593,42 €	10,10 €	2,65 €	2.251,89 €	2.251,89 €	2.251,89 €
GRUPO III							
JEFE ADMTVO.	M	1.448,50 €	9,28 €	2,65 €	2.060,73 €	2.060,73 €	2.060,73 €
GRUPO IV							
ENCARGADO	D	42,52 €	7,35 €	2,65 €	1.768,58 €	1.768,58 €	1.768,58 €
TUPISTA 1ª	D	41,86 €	7,35 €	2,65 €	1.695,38 €	1.695,38 €	1.695,38 €
OF. 1ª ADMTVO.	M	1.271,31 €	9,22 €	2,65 €	1.838,02 €	1.838,02 €	1.838,02 €
OF. 1ª o COND. 1ª	D	41,68 €	7,35 €	2,65 €	1.675,67 €	1.675,67 €	1.675,67 €
GRUPO V							
OF. 2ª ADMTVO.	M	1.176,71 €	8,18 €	2,65 €	1.654,79 €	1.654,79 €	1.654,79 €
OF. 2ª o COND. 2ª	D	39,10 €	7,35 €	2,65 €	1.615,17 €	1.615,17 €	1.615,17 €
VIAJANTE	M	1.188,99 €	8,52 €	2,65 €	1.728,59 €	1.728,59 €	1.728,59 €
GUARDA o VIGILANTE	D	39,49 €	7,35 €	2,65 €	1.593,10 €	1.593,10 €	1.593,10 €
GRUPO VI							
AYUDANTE	D	35,94 €	7,35 €	2,65 €	1.530,21 €	1.530,21 €	1.530,21 €
PEON ESPECIALISTA	D	35,59 €	7,35 €	2,65 €	1.477,13 €	1.477,13 €	1.477,13 €
AUX. ADMTVO.	M	1.058,47 €	7,35 €	2,65 €	1.476,64 €	1.476,64 €	1.476,64 €
GRUPO VII							
PEON ORDINARIO	D	34,52 €	7,35 €	2,65 €	1.454,74 €	1.454,74 €	1.454,74 €
FORMACIÓN							
Formación 3º año	D	24,19 €	7,35 €	2,65 €	1.081,71 €	1.081,71 €	1.081,71 €
Formación 2º año	D	21,10 €	7,35 €	2,65 €	967,02 €	967,02 €	967,02 €
Formación 1º año	D	20,29 €	7,35 €	2,65 €	872,13 €	872,13 €	872,13 €

Núm. 1.382/2019

Convenio o Acuerdo: CUNEXT COPPER INDUSTRIES SL
(ANTES ATLANTIC COPPER SA) (CENTRO DE CÓRDOBA)

Expediente: 14/01/0105/2019

Fecha: 25/04/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Pedro Luis Tellez Guerrero

Código 14001772011998

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CUNEXT COPPER INDUSTRIES SL, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

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

CONVENIO CÓRDOBA 2018/2019

Artículo 1º. Ámbito territorial

El presente convenio es de aplicación a los trabajadores de la Compañía Mercantil Cunext Copper Industries SL, que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Córdoba.

Artículo 2º. Ámbito personal

Este convenio afectará a todos los trabajadores que en la fecha de su firma presten sus servicios en el Centro de Trabajo de Córdoba de Cunext Copper Industries SL, así como a los que posteriormente ingresen en él, a excepción de los Técnicos Titulados y personas asimiladas a éstos, ambos integrados en la nómina de Supervisión.

Artículo 3º. Ámbito temporal

Este convenio tendrá una vigencia de dos años, desde 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019.

Se entenderá tácitamente prorrogado si no mediase denuncia alguna de las partes, debiendo hacerse esta dentro del último trimestre de 2019.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la Comisión Paritaria del Convenio, la cual estará formada por dos representantes de la Empresa y dos de los Trabajadores, designados de entre los miembros de las Comisiones Económica y Social, que han negociado este Convenio.

Esta Comisión será competente para estudiar cuantas dudas y

discrepancias pudieran surgir entre las partes, como consecuencia de la aplicación práctica del Convenio, si no existiese consenso entre las partes, estas tendrán libertad para acudir a la jurisdicción competente.

Artículo 5º. Incremento salarial

Para cada uno de los años 2018 y 2019 se aplicará un incremento del 2% sobre los conceptos retributivos de las Tablas Salariales.

Artículo 6º. Revisión salarial

Para los años 2018 y 2019 no habrá revisión salarial.

Artículo 7º. Organización del trabajo

La Empresa procederá a organizar el trabajo, procurando dar a su personal la utilización más adecuada, sobre la base de conseguir la máxima productividad.

Artículo 8º. Modificaciones organizativas

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior y según lo establecido por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este convenio reconocen que resulta fundamental para este centro de trabajo, fomentar su capacidad de adaptación a las modificaciones organizativas, técnicas y de producción, como garantía de competitividad y consolidación de futuro.

Para ello, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de mercado que así lo aconsejen, la empresa podrá efectuar los cambios organizativos que sean pertinentes modificando las condiciones de trabajo que estime procedentes, previa comunicación con un mes de antelación a los representantes de los trabajadores.

Ambas partes reconocen, que este artículo está orientado a la mejora de la situación del Centro, mediante una organización más adecuada de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado y les facilite una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

Artículo 9º. Nuevas contrataciones

Las nuevas contrataciones se realizarán de acuerdo con las siguientes premisas:

1. El personal a contratar deberá estar cualificado, teniendo necesariamente que poseer como mínimo, el nivel de Ciclo Superior o equivalente.

2. Teniendo en cuenta las características específicas de los puestos de trabajo a cubrir, es necesario además de la titulación, una formación práctica en el puesto de trabajo, adquirida día a día y paulatinamente, en un periodo de duración, estimado por las partes, de tres años.

3. Como consecuencia de lo anterior, los aspirantes, en principio serán contratados por tiempo indefinido, pero si durante los tres años referidos de formación, y una vez superado el periodo de prueba, se observara por parte de la Dirección de la Empresa, que el operario no consigue los conocimientos necesarios para un óptimo desarrollo de su puesto de trabajo, se procederá a la extinción de su contrato por causa objetiva recogida en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores, siendo sustituido por otro, que se contrataría en las mismas condiciones, no obstante lo anterior, en todos los casos, se concertará un periodo de prueba de seis meses.

4. La retribución global que percibirá cada operario de acuerdo con las anteriores condiciones, será la siguiente:

-Durante el 1º año, el Salario Base.

-Durante el 2º año, el Salario Base más un 33% de C.P.T.

-Durante el 3º año, el Salario Base más un 66% de C.P.T.

-A partir del 4º año y a tenor de lo regulado, el operario percibirá íntegramente las retribuciones que le correspondan por su ca-

tegoría, considerándose completado el periodo de formación.

5. Cuando se aplique este tipo de contrato, a un trabajador que en ese momento tuviese en vigor alguno, comprendido dentro de las modalidades de eventuales, se tendrá en cuenta para el abono de los porcentajes del C.P.T. la fecha de inicio del último periodo, descontados los seis meses de prueba.

6. En igualdad de condiciones, tendrán preferencia para ingresar en la Empresa, los hijos y familiares directos de los trabajadores actualmente en plantilla.

7. Periódicamente, cuando se hubiesen producido un número de bajas significativo, del personal con más antigüedad, se ajustarán las cláusulas de calendario a la situación real.

8. Cuando existan plazas vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo que la Empresa considere que pueden ser cubiertos por promoción interna, se anunciarán mediante exposición pública en el tablón de anuncios, para que aquellos trabajadores que se consideren capacitados para ocupar los puestos de trabajo correspondientes, lo soliciten por escrito al Departamento de RRHH, aportando cuantos datos sobre su formación y experiencia estimen que avalan su capacidad para optar a dichos puestos y así, ser tenidos en cuenta en el momento de la selección.

Artículo 10º. Contratación temporal

De acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, la empresa podrá hacer uso de las modalidades de contratación temporal previstas en cada momento y en función de sus necesidades de organización.

El régimen retributivo de estos contratos será análogo al establecido en el artículo 9º de este convenio.

Artículo 11º. Formación

Las partes firmantes de este Convenio, consideran la formación en la Empresa, como factor básico del desarrollo individual y colectivo en la misma.

Debido a las condiciones de trabajo de esta planta, las horas de formación se darán preferentemente fuera de la jornada de trabajo. Las dedicadas a Seguridad, si se realizan fuera de las horas de trabajo, el trabajador podrá optar por descansarlas con posterioridad, o cobrarlas como horas de Formación, debiendo tenerse en cuenta que, para los temas de Seguridad, Calidad, Medioambiente y específicos de cada puesto de trabajo, la asistencia es obligatoria.

Por las horas de formación realizadas fuera de la jornada de trabajo, el trabajador percibirá 12,736 euros en el año 2018 y 12,991 euros en el año 2019, no entendiéndose esta cantidad como un concepto salarial, sino como un suplido. La formación no obligatoria no será remunerada.

La Dirección de la Empresa, en función de sus planes estratégicos y de organización, diseñará los que crea necesarios acometer como programa de Formación, informando al Comité para que haga las sugerencias que estime convenientes al servicio de los objetivos establecidos.

Artículo 12º. Jornada laboral

La jornada real de trabajo para todo el personal de plantilla, será de 1.784 horas.

Artículo 13º. Vacación remunerada

La vacación anual estará compuesta por días laborables y será la diferencia entre el calendario oficial de cada año y la jornada real de trabajo, siendo tantos días como resulten de dividir por 8 esta diferencia, garantizándose una remuneración anual de 1984 horas.

La vacación colectiva anual, durante la vigencia de este convenio, se disfrutará de la siguiente forma:

De enero a diciembre se programará de forma escalonada el

disfrute de toda la vacación no incluida en los apartados siguientes.

Agosto: Comienzo dentro de los cuatro primeros días, garantizándose una duración de diez días laborables. El personal encargado de realizar los trabajos programados en estas fechas, disfrutará la vacación en fechas distintas, debiendo estar fijadas las mismas de mutuo acuerdo con la empresa, lo más tardar en el mes de mayo.

Mayo: Un día de FERIA.

Diciembre: Dos días; 24 y 31.

Tres días de libre elección por el trabajador, los cuales serán solicitados con el tiempo suficiente, debiendo no ser coincidentes con los de otros trabajadores y siempre que las circunstancias productivas lo permitan. A partir del mes de septiembre, entrarán en la planificación general aquellos que no hayan sido solicitados. Para casos imprevistos se tendrá en cuenta la importancia del motivo que lo origina.

El personal que por necesidad de la instalación no pueda disfrutar de la vacación de Semana Santa, FERIA o diciembre, tendrá la posibilidad de disfrutarla cuando el trabajador y la Empresa de común acuerdo lo establezcan.

Artículo 14º. Calendario laboral

El Calendario Laboral del año 2018, será el que figura en el anexo "A".

Artículo 15º. Licencias retribuidas

Según la Legislación vigente, todo el personal de la Empresa tendrá derecho a disfrutar por este concepto los días naturales o fracción, previa justificación de los mismos.

También se concederá un día por boda de hijo/a del trabajador.

Artículo 16º. Salarios y sueldos

A. Salario Personal Nómina Diaria.

Se abonará por cada una de las horas normales trabajadas, y por las horas equivalentes de las pagas extraordinarias anuales. En dicho abono queda recogida la parte proporcional a sábados, domingos y festivos.

No obstante, a partir del año 2008 se abona una retribución mensual independiente del número de horas de trabajo de cada uno de los meses.

B. Sueldo Personal Nómina Mensual.

Cantidad que se abonará mensualmente en cada categoría, y en las pagas extraordinarias. El sueldo de cada categoría para un periodo determinado dentro de cada mes se obtendrá dividiendo el importe mensual entre 30 días y multiplicando el importe resultante por el número de días de dicho periodo.

Artículo 17º. Horas extraordinarias

La retribución de horas extraordinarias, realizadas de lunes a domingo, estará integrada por el valor correspondiente de cada categoría para este concepto salarial más el precio hora del "Complemento Puesto de Trabajo". En el caso de que para la realización de horas extraordinarias se produzca desplazamiento se abonará el plus de transporte.

Con el fin de poder cumplir el programa de producción, ambas partes aceptan el compromiso de trabajar los festivos que sean necesarios a criterio de la Dirección hasta un máximo de ocho teniendo en cuenta que se contabilizan de manera individual y en los cuatro primeros existe el compromiso por parte del trabajador y los siguientes tienen carácter voluntario. Quedando excluidos los días 1 y 6 de enero y el día 25 de diciembre. En compensación la Empresa abonará la hora extra de los días festivos a 22,339 €/hora para los cuatro primeros y de 23,679 €/hora para los siguientes.

Artículo 18º. Plus de Nocturnidad

Este plus se abonará a todo el personal que realice trabajos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 19º. Sistema de correturnos

Este sistema de trabajo corresponde a un ciclo de 28 días, en el que se descansarán 8 días, lo que equivale a un promedio de 40 horas semanales y de 160 en la totalidad del ciclo. Todos los festivos serán considerados inhábiles para el trabajo.

Aquellos trabajadores cuyo descanso coincida con un día festivo tendrán derecho a solicitar un día de descanso no retribuido que se disfrutará siempre al inicio o al final de cualquiera de los periodos de descanso establecidos por el sistema, procurando que sea en un plazo no superior a un mes y teniendo en cuenta que existe la obligatoriedad de trabajar 1.784 horas, para los cuales el número total de descansos no puede sobrepasar la suma correspondiente al Calendario Laboral del año que corresponda.

El cuadrante laboral para el personal acogido a este sistema será entregado cada primero de año una vez confeccionado el Calendario Laboral.

Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 20º. Complemento Puesto de Trabajo

Este complemento está determinado por distintos niveles en función los cometidos de cada puesto de trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 21º. Plus de Transporte

Se entiende como un complemento extrasalarial, se devenga únicamente por día de asistencia al trabajo. Su retribución será la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 22º. Gratificaciones julio y diciembre

Estas gratificaciones se harán efectivas el día 10 de cada mes. El importe de las mismas será el resultado de multiplicar por 166 horas el valor del salario base, el complemento de puesto de trabajo y el complemento personal.

En caso de ingreso o de cese de un trabajador durante el transcurso del año, el pago de estas gratificaciones se hará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 23º. Pago de retribuciones

A. Personal Nómina Mensual

El pago se realizará a través de la entidad bancaria correspondiente, el último día de cada mes.

B. Personal Nómina Diaria

El pago se realizará a través de la entidad correspondiente, el día 3º laborable del mes siguiente.

Artículo 24º. Plus de Objetivos

Es un concepto retributivo no consolidable anualmente que corresponde al reconocimiento de la participación de todos los trabajadores en la consecución de los objetivos de mejora de la calidad y de la productividad como garantía de competitividad y consolidación de futuro de la Empresa.

El esquema de funcionamiento será el siguiente:

A. Factores de referencia

- Productividad
- OEE; Eficiencia Global de los Equipos
- Calidad
- Recirculable

B. Objetivos Anuales

- Alcanzar las cifras fijadas para cada factor.

C. Grados de Cumplimiento, Formas de Devengo y Control

La ponderación de los factores será la siguiente:

- Productividad: 1,3 %
- OEE: 1,3 %
- Calidad: 0,6 %

- Recirculable: 1,3 %

Su pago se efectuará de una sola vez en la nómina del mes de abril, correspondiente al año siguiente del de la obtención de los objetivos.

El control de los objetivos y la información que sobre su evolución se facilitará al Comité de Empresa se realizará de acuerdo con los sistemas de Control de Gestión y de la Producción que se apliquen en la Empresa.

D. Importe

El importe será el 4,5% del salario bruto anual de cada trabajador, excluyendo las horas extras y los conceptos extrasalariales.

Para el 2019 a los objetivos anuales se añadirá un nuevo factor de referencia "Absentismo", que se medirá de forma individual y su ponderación será el 0,25 %.

Artículo 25º. Ayuda escolar

Para los años 2018 y 2019 la Empresa aportará 8.500 euros.

El pago se hará en el mes de octubre, siendo distribuida según normativa que deberá crear el Comité de Empresa para el reparto de la misma.

Artículo 26º. Seguro de Vida

La indemnización del seguro de vida es de 30.000 euros, con efectividad individual supeditada a la aceptación por la Compañía de Seguros y para los trabajadores con contrato indefinido. Si la causa del fallecimiento fuese por un accidente cubierto por la póliza, esta cantidad se duplicará.

Este seguro cubre también la contingencia de incapacidad permanente total.

Artículo 27º. Previsión Social Complementaria

En este artículo se recogen todas las normas que regulan las medidas de previsión social y mejoras a las Prestaciones de Seguridad Social en materia de Jubilación y declaración de Incapacidad Permanente en esta Empresa. Para ello se suscribió con efectividad desde 1 de Julio de 1998 una póliza de seguro que se percibirá en caso de Jubilación o declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez y en caso de muerte.

Esta póliza de seguro responderá a la filosofía de aportación definida mediante prima única, es decir, la Empresa se obliga al abono de una prima anual fija por trabajador con contrato indefinido. Su importe será de 950 euros para los años 2018 y 2019. La aportación del trabajador será obligatoria, fijando libremente cada uno su importe, con un mínimo de 6,01 euros, a través de comunicación escrita dirigida al Departamento de RRHH en el mes de octubre del año anterior.

En función exclusiva de dicha prima global resultarían las prestaciones que correspondan según las aportaciones individualizadas efectuadas y en forma que se determine (renta y/o capital).

Ambas partes se comprometen a colaborar mutuamente y cumplir cuantas acciones sean necesarias para el buen fin de la operación, asumiendo cada una de las partes sus obligaciones legales respectivas.

Artículo 28º. Fondo Social

Este fondo se ha constituido fundamentalmente para ayuda económica a todos los trabajadores, cuando ocurran circunstancias especiales e imprevisibles que originen una situación angustiosa de orden económico en el trabajador.

Será administrado por el Comité, el cual informará a la Empresa de la decisión que vaya a tomar en cada caso

Se financiará de la siguiente forma:

- La Empresa aportará 10,88 euros/mes por cada trabajador.
- Los trabajadores aportarán una cuota mensual de 1 euro/mes cualquiera que sea su categoría.

Artículo 29º. Accidente de trabajo

La Empresa complementará hasta el día en que el trabajador sea dado de alta del accidente, el importe que reste hasta alcanzar el 100 % de las retribuciones netas que hubiera percibido de haber estado trabajando. Cuando el trabajador accidentado causara baja, le será aplicada esta ayuda durante un periodo máximo de 24 meses, salvo que el trabajador ante la propuesta de la Empresa para pasar por la Comisión de Valoración de Incapacidades se negase a ello.

A este personal le serán satisfechas las pagas extras en sus respectivas fechas, y como si hubiesen estado trabajando.

Artículo 30º. Contrataciones en caso de fallecimiento

La Empresa en caso de fallecimiento de algún trabajador en activo aceptará el ingreso de un hijo del mismo, mayor de 18 años y siempre que reúna las condiciones exigidas en el artículo 9º de este Convenio Colectivo y la Empresa decidiera cubrir dicho puesto.

Artículo 31º. Jubilación Parcial

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que el acceso de los trabajadores a la Jubilación Parcial se regulará según lo establecido en el Acuerdo Colectivo de Empresa firmado el 18 de mayo de 2010.

Artículo 32º. Seguridad e higiene

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y coinciden en que es preciso realizar una política de prevención de los riesgos laborales para la salud del trabajador, evitando en todo lo posible la consecución de accidentes.

Para disminuir la siniestralidad se potenciarán acciones informativas en defensa de la seguridad e higiene en el trabajo.

Todo el personal está dotado de los equipos de protección individual necesarios, con el fin, de que con su uso, se puedan evitar los posibles accidentes.

Todos los trabajadores serán informados por escrito de los riesgos específicos inherentes a su puesto de trabajo, mediante la recepción de una ficha de riesgos específicos. Para constancia de su entrega los trabajadores firmarán el acuse de recibo.

Artículo 33º. Derechos sindicales

A. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de las horas mensuales retribuidas, que de acuerdo con el censo les correspondan para el ejercicio de sus funciones de representación.

B. Por petición de las Centrales y con consentimiento del afiliado, la Empresa descontará la cuota sindical correspondiente y la ingresará en la entidad que la respectiva Central determine.

Artículo 34º. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico, quedando las partes vinculadas al cumplimiento de su totalidad, por lo que no será válida cualquier aplicación parcial o individualizada del conjunto, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los puntos de este Convenio o modificara cualquiera de los mismos, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Si en cualquier momento alguna de las cláusulas de este Convenio vulnerase cualquier disposición legal de carácter necesario sería modificada en la medida necesaria para adaptarla al precepto de derecho necesario.

Artículo 35º. Derecho Supletorio

En todas las materias no reguladas en este Convenio las relaciones laborales se realizarán según la legislación vigente.

De conformidad con lo legalmente establecido, las condiciones generales del presente convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto, y en cómputo anual con cualquier otra de carácter legal o reglamentario que puedan.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO A

CALENDARIO LABORAL

2018

ANEXO A

CALENDARIO LABORAL 2018

MES 2018	HORAS LABORABLES	HORAS VACACIÓN	HORAS A TRABAJAR	FECHAS FESTIVOS 2018	FECHAS V. COLECTIVA 2018
ENERO	176		176	1 y 6	
FEBRERO	152		152	28	
MARZO	160	8	152	29 Y 30	31
ABRIL	168	8	160		1
MAYO	176	8	168	1	25
JUNIO	168		168		
JULIO	176		176		
AGOSTO	176	80	96	15	6 al 20*
SEPTIEMBRE	160		160	8	
OCTUBRE	168		168	12 y 24	
NOVIEMBRE	168		168	1	
DICIEMBRE	152	16	136	6, 8 y 25	24 y 31
V. COLECTIVA		120			
V. PROGRAMADA		72			
V. LIBRE ELECCIÓN		24			

HORAS LABORABLES 2018	JORNADA LABORAL 2018	HORAS VACACIÓN 2018	DIAS LABORABLES VACACIÓN 2018
2000	1784	216	27

*Las vacaciones de verano del personal que no está a correturnos será del 4 al 19 de agosto.

Sí no se trabajara los días 6 y 8 de diciembre el día 7 será vacación colectiva.

ANEXO B Y C TABLAS RETRIBUCIONES 2018/2019

Convenio Colectivo 2018/2019

ANEXO B

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/18 AL 31/12/18, EMPLEADOS

CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD	H. EXTRA	H.E. FESTIVA 4%	H.E. FESTIVA 6%
	€/MES	€/DIA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA
CONTRAMAESTRE TECNICO TITULADO	1.406,656	46,889	2,191	19,124	22,339	23,679
OFICIAL 1ª ADMINIST	1.369,723	45,657	2,168	18,987	22,339	23,679
OFICIAL 2ª ADMINIST	1.341,382	44,713	2,150	18,832	22,339	23,679
AUXILIAR ADMINIST	1.317,276	43,909	1,992	18,603	22,339	23,679

CATEGORIAS	H. FORMACION	P. TRANSPORT	CORRETURNOS
	€/HORA	€/DIA	€/HORA
TODAS	12,736	7,612	0,549

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/18 AL 31/12/18, OBREROS

CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD	H. EXTRA	H.E. FESTIVA 4%	H.E. FESTIVA 6%
	€/MES	€/DIA	€/HORA	€/HORA	€/HORA	€/HORA
JEFE EQUIPO	1.322,925	44,100	8,002	2,020	18,553	22,339
OFICIAL 1ª	1.287,327	42,912	7,786	1,934	18,437	22,339
OFICIAL 2ª	1.281,366	42,714	7,750	1,934	18,410	22,339
OFICIAL 3ª	1.274,723	42,491	7,710	1,920	18,349	22,339
ESPECIALISTA	1.268,591	42,287	7,673	1,920	18,324	22,339

CATEGORIAS	H. FORMACION	P. TRANSPORT	CORRETURNOS
	€/HORA	€/DIA	€/HORA
TODAS	12,736	7,612	0,549

Convenio Colectivo 2018/2019

ANEXO C

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/19 AL 31/12/19, EMPLEADOS

CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD	H. EXTRA	H.E. FESTIVA 4%	H.E. FESTIVA 6%
	€/MES	€/DIA				
CONTRAMAESTRE TECNICO TITULADO	1.434,789	47,826	2,235	19,506	22,339	23,679
OFICIAL 1ª ADMINIST	1.397,117	46,571	2,211	19,366	22,339	23,679
OFICIAL 2ª ADMINIST	1.368,210	45,607	2,193	19,209	22,339	23,679
AUXILIAR ADMINIST	1.343,621	44,787	2,032	18,975	22,339	23,679

CATEGORIAS	H. FORMACION	P. TRANSPORT	CORRETURNOS
	€/HORA	€/DIA	€/HORA
TODAS	12,991	7,764	0,560

TABLA RETRIBUCIONES INTEGRAS EN EUROS DEL 01/01/19 AL 31/12/19 OBREROS

CATEGORIAS	SALARIO BASE		NOCTURNIDAD	H. EXTRA	H.E. FESTIVA 4%	H.E. FESTIVA 6%
	€/MES	€/DIA				
JEFE EQUIPO	1.349,384	44,982	8,162	2,061	18,924	22,339
OFICIAL 1ª	1.313,073	43,770	7,942	1,972	18,806	22,339
OFICIAL 2ª	1.306,993	43,568	7,905	1,972	18,778	22,339
OFICIAL 3ª	1.300,217	43,340	7,864	1,959	18,716	22,339
ESPECIALISTA	1.293,963	43,132	7,826	1,959	18,691	22,339

CATEGORIAS	H. FORMACION	P. TRANSPORT	CORRETURNOS
	€/HORA	€/DIA	€/HORA
TODAS	12,991	7,764	0,560

ANEXO D Y E COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO

ANEXO D**COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2018**

EMPLEADOS	€/HORA	€/DÍA
10	1,949	10,738
9		
8		
7	1,480	8,161
6	1,453	8,006
5		
4		
3	1,202	6,621
3.1	0,397	2,185
3.2	0,793	4,370
2	0,811	4,468
1		

OBREROS	€/HORA	€/DÍA
5 MTO	1,512	8,334
5	1,406	7,749
4		
3	1,270	7,002
3 MTO	1,376	7,587
2	1,198	6,602
1	1,081	5,960
JE	1,669	9,197
JE MTO	1,775	9,782

1.1	0,357	1,967
1.2	0,713	3,933
2.1	0,395	2,179
2.2	0,791	4,357
3.1	0,419	2,311
3.2	0,838	4,621
3.1 MTO	0,454	2,504
3.2 MTO	0,908	5,008
5.1	0,464	2,557
5.2	0,928	5,114
5.1 MTO	0,499	2,750
5.2 MTO	0,998	5,501
JE.1	0,551	3,035
JE.2	1,101	6,070
JE.1 MTO	0,586	3,228
JE.2 MTO	1,172	6,456

ANEXO E

COMPLEMENTO PUESTO DE TRABAJO 2019

EMPLEADOS	€/HORA	€/DÍA
10	1,988	10,957
9		
8		
7	1,510	8,322
6	1,482	8,165
5		
4		
3	1,226	6,758
3.1	0,405	2,230
3.2	0,809	4,459
2	0,827	4,558
1		

OBREROS	€/HORA	€/DÍA
5 MTO	1,543	8,501
5	1,434	7,905
4		
3	1,296	7,140
3 MTO	1,404	7,737
2	1,222	6,735
1	1,102	6,075
JE	1,702	9,382
JE MTO	1,811	9,978

1.1	0,364	2,006
1.2	0,728	4,009
2.1	0,403	2,223
2.2	0,807	4,445
3.1	0,428	2,356
3.2	0,855	4,713
3.1 MTO	0,463	2,553
3.2 MTO	0,927	5,106
5.1	0,473	2,609
5.2	0,947	5,217
5.1 MTO	0,509	2,805
5.2 MTO	1,018	5,611
JE.1	0,562	3,096
JE.2	1,124	6,192
JE.1 MTO	0,597	3,293
JE.2 MTO	1,195	6,586

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 1.437/2019

La Junta de Gobierno Local de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión celebrada el día 23 de abril 2019 adoptó, entre otros, acuerdo de aprobación del Precio de Venta al Público del libro que se detalla a continuación, según consta en el borrador del Acta aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

TITULO DEL LIBRO	PRECIO
A Corazón Abierto	11,00 €

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento del artículo 45.1.a de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por tratarse de un acto que tiene por destinatarios a una pluralidad indeterminada de personas.

Córdoba, a 2 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Núm. 1.438/2019

La Junta de Gobierno Local de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión celebrada el día 23 de abril 2019 adoptó, entre otros, acuerdo de aprobación del Precio de Venta al Público del libro que se detalla a continuación, según consta en el borrador del Acta aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren:

TÍTULO DEL LIBRO	PRECIO
Artículos en el Diario "Aquí está" de Buenos Aires	10,00 €

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento del artículo 45.1.a de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por tratarse de un acto que tiene por destinatarios a una pluralidad indeterminada de personas.

Córdoba, a 2 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 1.502/2019

Que mediante Resolución de esta Alcaldía se ha delegado la competencia para la celebración de matrimonio Civil entre don Francisco José Hierro Mata y doña Lilia Luiz Ferreira, en fecha 11/05/2019, a las 19,00 horas, en el Concejal de este Ayuntamiento don Rubén López Cantarero.

Y lo anterior de conformidad a el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local. 43.3 y ss del RD 2568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de conformidad con la Instrucción de la Dirección General de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre autorización del matrimonio civil por los Alcaldes.

Almodóvar del Río, 9 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente

mente por la Alcaldesa, María Sierra Luque Calvillo.

Ayuntamiento de Hornachuelos

Núm. 1.494/2019

CONVOCATORIA DE AYUDAS A LA EDUCACION INFANTIL DE 0 A 3 AÑOS, 2019.

BDNS (Identif.) 453714

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES POR CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS A LA EDUCACIÓN INFANTIL DE 0 A 3 AÑOS, 2019.

Extracto de la Resolución de Alcaldía Decreto 2019/529, de fecha 06/05/2019 por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la Concesión de Ayudas a la Educación Infantil de 0 a 3 años.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.mihhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

Podrán solicitar las ayudas de esta convocatoria padres, madres o tutores legales de niños/as menores de 3 años, inscritos en centros dedicados a esta finalidad y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 18 años o estar emancipado legalmente o, en su defecto, haber iniciado el trámite legal de emancipación.
- Estar empadronado/a en Hornachuelos o que, por circunstancias laborales, debidamente justificadas, pasen la mayor parte de la jornada laboral en el municipio.
- La renta per cápita neta anual de la familia solicitante no podrá superar en ningún caso 2,5 veces el IPREM de 2019.
- En todo caso, se deberá estar al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias con la AEAT, con el propio Ayuntamiento de Hornachuelos, así como con las relativas a la Seguridad Social, en el momento de presentar la solicitud, salvo que se trate de deudas y de sanciones que se encuentren aplazadas, fraccionadas o cuya ejecución estuviese suspendida.

Considerando la excepción contemplada en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de Noviembre, General de Subvenciones que permite exceptuar el cumplimiento de los requisitos para ser beneficiario en atención a la naturaleza de la subvención, se podrá eximir de este requisito en los supuestos en los que los/as futuros/as beneficiarios/as se encuentren en una situación de emergencia, indigencia o en riesgo de exclusión social. Deberá quedar debidamente acreditado mediante el correspondiente informe social de los Servicios Sociales Comunitarios.

- No estar incurso en alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Podrán solicitar las ayudas de esta convocatoria padres, madres o tutores legales de niños/as menores de 3 años, inscritos en centros dedicados a esta finalidad y que reúnan los siguientes requisitos:

Segundo. Objeto:

La concesión de ayudas a las familias con niños/as menores de 3 años, para contribuir al gasto que el centro privado, dedicado a su custodia y educación, le ocasione a la familia durante 2019.

Tercero. Bases Reguladoras:

Bases de la Convocatoria para la Concesión la Concesión de Ayudas a la Educación Infantil de 0 a 3 años, que se pueden con-

sultar en la web del Ayuntamiento <http://www.hornachuelos.es>.

Cuarto. Importe:

Cuántía total: 4.500,00 €.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

A partir del día siguiente al de la publicación de este extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba hasta el día 31 de octubre de 2019.

Sexto. Otros datos: Las solicitudes deberán contener la documentación fijada en la base 6ª de la Convocatoria.

En Hornachuelos, 7 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por la Sra. Alcaldesa, María del Pilar Hinojosa Rubio.

Ayuntamiento de Palma del Río

Núm. 1.487/2019

Don José Antonio Ruiz Almenara, Alcalde-Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria, celebrada el día 25 de abril de 2019, acordó aprobar el expediente de modificación de crédito 22/2019 mediante Crédito Extraordinario dentro del Presupuesto del presente ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo en relación al 177 del mismo, se expone al público el expediente de modificación de crédito mediante Crédito Extraordinario 22/2019, por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados, conforme al artículo 170 del referido Texto Refundido, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si, al término del período de exposición, no se hubieran presentado reclamaciones.

Palma del Río, 7 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Sr. Alcalde-Presidente, José Antonio Ruiz Almenara.

Núm. 1.488/2019

Don José Antonio Ruiz Almenara, Alcalde Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 25 de abril 2019, acordó aprobar el expediente de modificación de crédito 2/2019 mediante crédito extraordinario dentro del Presupuesto del Patronato Deportivo Municipal del presente ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo en relación al 177 del mismo, se expone al público el expediente de modificación de crédito mediante crédito extraordinario 2/2019, por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados, conforme al artículo 151 de la referenciada Ley 39/98, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si, al término del período de exposición, no se hubieran presentado reclamaciones.

Palma del Río, 7 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente

por el Sr. Alcalde-Presidente, José Antonio Ruiz Almenara.

Núm. 1.489/2019

Don José Antonio Ruiz Almenara, Alcalde Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 25 de abril 2019, acordó aprobar el expediente de modificación de crédito 3/2019 mediante crédito extraordinario y suplemento de crédito dentro del Presupuesto del Instituto Municipal de Bienestar Social del presente ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo en relación al 177 del mismo, se expone al público el expediente de modificación de crédito mediante crédito extraordinario y suplemento de crédito 3/2019, por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados, conforme al artículo 151 de la referenciada Ley 39/98, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si, al término del período de exposición, no se hubieran presentado reclamaciones.

Palma del Río, 7 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, José Antonio Ruiz Almenara.

Núm. 1.490/2019

Don José Antonio Ruiz Almenara, Alcalde Presidente del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 25 de abril 2019, acordó aprobar el expediente de modificación de crédito 5/2019 mediante crédito extraordinario dentro del Presupuesto del Patronato Municipal de Cultura del presente ejercicio.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.2 del Real Decreto 500/90 de 20 de abril, y 169 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo en relación al 177 del mismo, se expone al público el expediente de modificación de crédito mediante crédito extraordinario 5/2019, por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados, conforme al artículo 151 de la referenciada Ley 39/98, puedan examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno.

El expediente se considerará definitivamente aprobado si, al término del período de exposición, no se hubieran presentado reclamaciones.

Palma del Río, 7 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Sr. Alcalde-Presidente, José Antonio Ruiz Almenara.

Gerencia Municipal de Urbanismo Córdoba

Núm. 1.383/2019

CORRECCIÓN DE ERRORES EN LA PUBLICACIÓN EN EL BOP DE REDENOMINACIÓN DE CALLES. LEY DE MEMORIA HISTÓRICA y DEMOCRÁTICA DE ANDALUCÍA, Y SUSPEN-

SIÓN CAUTELAR CAMBIO DENOMINACIÓN CALLE CRONISTA REY DÍAZ.

Primero.

Detectados tres errores en el texto del Cuadro Resumen del Anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 74, de 17 de abril de 2019, sobre red denominación de calles, Ley de Memoria Histórica y Democrática de Andalucía, se corrigen los siguientes errores:

NOMBRE PUBLICADO	NOMBRE CORRECTO
Cronista Rey Heredia	Cronista Rey Díaz
Carmen López Torres	Carmen López Román
Ángela Romero Torres	Ángela Romero de Torres

Segundo.

Se informa de la suspensión, con carácter cautelar, de la ejecución del Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 10 de Diciembre de 2018 sobre la modificación de la denominación de la CALLE CRONISTA REY DÍAZ.

La evolución de esta medida cautelar y resto de información sobre la materia, se puede consultar en la página web de la Gerencia Municipal de Urbanismo:

<http://www.gmucordoba.es/novedades/item/1770-redenominacion-de-calles-ley-de-memoria-historica-de-andalucia>

Córdoba, 30 de abril de 2019. Firmado electrónicamente por el Presidente de la GMU (Decreto Delegación 8.403 de 03/10/2016), Pedro García Jiménez.

OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local Córdoba

Núm. 1.481/2019

Órgano: Vicepresidencia del I.C.H.L.

Aprobadas por el Consejo Regulador de las Denominaciones de Origen "Montilla-Moriles" y "Vinagre de Montilla-Moriles" las Cuotas correspondientes al ejercicio 2019, por Hectolitro de Vino/Vinagre Elaborado, Calificado y Comercializado, en cumplimiento de lo acordado por Decreto de fecha 7 de mayo de 2019, se procede a la exposición pública por el plazo de un mes, el referido padrón cobratorio y, la puesta al cobro de las Cuotas incluidas en el mismo, durante el plazo de ingreso en período voluntario que se indica a continuación. Así mismo, mediante el presente anuncio se realiza la notificación colectiva de las liquidaciones contenidas en el referido padrón cobratorio.

-Recursos:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.3 de la Ley 2/2011, de 25 de marzo, de Calidad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía, las decisiones adoptadas por el Consejo Regulador sobre gestión de las cuotas y derechos obligatorios establecidos para su financiación, podrán ser objeto impugnación, en vía administrativa, ante la Consejería competente en materia agraria y pesquera.

-Plazo de Ingreso en Período Voluntario:

El plazo de ingreso en período voluntario comprenderá desde el día 15 de mayo hasta el 15 de julio de 2019, ambos inclusive.

-Forma de Pago:

Las deudas que no estuvieran domiciliadas, podrán abonarse de forma telemática en la Sede electrónica del Organismo, acce-

sible desde el portal www.haciendalocal.es.

El abono de forma presencial en ventanilla, únicamente podrá realizarse mediante la presentación del correspondiente documento de ingreso (abonaré) remitido al domicilio del obligado al pago, durante el horario de oficina en cualquiera de las sucursales de las siguientes Entidades Colaboradoras de la Recaudación Provincial:

BBVA, Banco Santander, La Caixa, Caja Rural de Baena, Caja Rural del Sur, Caja Rural de Cañete, Caja Rural de Adamuz, Caja Rural de N. Carteya, Cajasur y Unicaja.

En caso de pérdida, destrucción o falta de recepción, el interesado podrá dirigirse a los siguientes puntos de atención dispuestos por el Organismo, donde se le facilitará el correspondiente duplicado:

-Atención Personal:

Córdoba: Calle Reyes Católicos, 17.

Baena: Calle Rafael Onieva Ariza, 9.

Cabra: Calle Juan Valera, 8.

Hinojosa del Duque: Plaza de San Juan, 4.

La Carlota: Calle Julio Romero de Torres, s/n.

Lucena: Calle San Pedro, 44.

Montilla: Calle Gran Capitán, esq. San Juan de Dios.

Montoro: Avenida de Andalucía, 19.

Palma del Río: Avenida Santa Ana, 31 - 2ª Pl.

Peñarroya-Pueblonuevo: Plaza Santa Bárbara, 13.

Pozoblanco: Calle Ricardo Delgado Vizcaíno, 5.

Priego de Córdoba: Calle Cava, 1 (locales 18 y 19).

Puente Genil: Calle Susana Benítez, 10.

-Atención Telefónica:

957498283.

-Sede Electrónica:

Podrá acceder a la Sede Electrónica desde el portal www.haciendalocal.es

Córdoba, 8 de mayo de 2019. Firmado electrónicamente por el Vicepresidente del Organismo, Salvador Blanco Rubio.

Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

Núm. 1.504/2019

Interpuesto recurso contencioso-administrativo, registrado como Procedimiento Abreviado número 102/2019-JG seguido ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 2 de Córdoba, por don Antonio Céspedes Serrano, contra la desestimación presunta del Recurso de Alzada interpuesto contra el Anuncio de fecha 18 de diciembre del 2017 del tribunal calificador de las de las pruebas selectivas del concurso-oposición para la provisión de 54 plazas de bombero-conductor, cuyas bases se publicaron en el BOP nº 34, de 19 de febrero de 2016, y BOP nº 80, de 28 de abril de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativo, se hace público para que todos aquellos interesados en el mismo, en el plazo de 9 días, a partir de la publicación de la presente comunicación comparezcan y se personen, con abogado y procurador, en su caso, en el referido Juzgado donde se tramita el expediente.

Córdoba, 30 de abril de 2019. Firmado electrónicamente por la Vicepresidenta por delegación del Sr. Presidente (Decreto de 13 de agosto de 2015. BOP de 3 septiembre), María Dolores Amo Camino.