

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

Acuerdo de inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S. Coop. And. (Sección Energía) (2023-2025)

p. 2132

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Información pública por el que se aprueba la modificación puntual de las bases regulatorias del Plan Mas Provincia (ejercicios 2022 y 2023) y el Plan Córdoba-15 (ejercicio 2022), quedando el plazo de ejecución de los mismos ampliado a 31 de diciembre de 2024 (inclusive)

p. 2159

Apertura de plazo de presentación justificativa de méritos de la fase de concurso, para las 2 nuevas personas aprobadas en la fase de oposición, en aplicación de Sentencia por estimación de Recurso Contencioso Administrativo, de la convocatoria para cubrir 4 plazas (1 reservada a discapacidad) de Portero/a Ordenanza, plantilla de personal funcionario, concurso oposición, OEP 2019 y 2022

p. 2159

Ayuntamiento de Belalcázar

Decreto de 1 de marzo de 2024, de la Alcaldía, por el que se aprueban las Bases reguladoras de las pruebas para la expedición de certificado de aptitud para el ejercicio del Servicio de Taxi en este municipio

p. 2163

Ayuntamiento de El Carpio

Aprobación inicial expediente de Modificación del "Reglamento de Régimen Interno del Centro de Participación Activa para Mayores de El Carpio"

p. 2166

Aprobación inicial expediente de Modificación del "Reglamento de Participación Ciudadana de El Carpio"

p. 2166

Ayuntamiento de Doña Mencía

Aprobación inicial expediente de Modificación de Créditos 03/2024, de concesión de Créditos Extraordinarios

p. 2166

Ayuntamiento de Hinojosa del Duque

Resolución por la que se hace público la corrección de error de la lista definitiva de una plaza de Auxiliar Administrativo, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, número 49, de 11 de marzo de 2024

p. 2166

Ayuntamiento de Lucena

Nombramiento de funcionarios de carrera en plazas de Policía Local

p. 2166

Nombramiento de funcionarios de carrera en plazas de Administrativo/a de Administración General

p. 2167

Ayuntamiento de Montemayor

Aprobación inicial del Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de esta localidad

p. 2167

Ayuntamiento de Montilla

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Alcaldía, por la que se procede al nombramiento como funcionario de carrera, en plaza de Técnico/a de Medio Ambiente

p. 2167

Resolución de 29 de febrero de 2024, de la Alcaldía, por la que se procede al nombramiento como funcionarios/as de carrera, en plazas de Administrativos/as de Administración General

p. 2167

Aprobación definitiva del documento de "Innovación con carácter de Modificación del Plan General de Ordenación Urbana de Montilla - Modificación en el Entorno de la Avenida de la Constitución"

p. 2167

Aprobación inicial del documento para la "Modificación del PGOU para la eliminación del Catálogo de Elementos Protegidos del Bien INN3_13, calle Ciudad de Lima 1 y 2 (Avenida de Andalucía 7)", de este término municipal

p. 2168

Ayuntamiento de Valsequillo

Resolución por la que se delegan competencias específicas en materia de Deportes en la Concejala de esta Corporación

p. 2169

Ayuntamiento de Zuheros

Aprobación inicial del Presupuesto General, Bases de Ejecución y Plantilla de Personal para el ejercicio 2024

p. 2169

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Secretaría de Gobierno. Granada**

Acuerdo por el que se publica el nombramiento de Juez de Paz Sustituto de Hinojosa del Duque (Córdoba). Partido Judicial de Peñarroya-Pueblonuevo

p. 2169

Acuerdo por el que se publica el nombramiento de Juez de Paz Sustituto de El Viso (Córdoba). Partido Judicial de Pozoblanco

p. 2169

Acuerdo por el que se publica el nombramiento de Juez de Paz Titular de El Viso (Córdoba). Partido Judicial de Pozoblanco

p. 2169

VIII. OTRAS ENTIDADES**Consejo Regulador de la Denominación de Origen "Baena". Baena (Córdoba)**

Convocatoria Elecciones para Renovación de las Vocalías del Consejo Regulador

p. 2170

Consortio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

Acuerdo por el que se publica la Modificación de la "Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio" para 2024

p. 2170

Aprobación inicial de modificación de los "Estatutos del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba"

p. 2171

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 847/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0012/2024

Código de Convenio: 14002361012004

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Oleícola El Tejar Ntra. Sra. de Araceli, S. Coop. And. (Sección Energía) (2023-2025), aprobado el día 22 de noviembre de 2023, con la modificación introducida en trámite de subsanación aprobada por esta misma Comisión, en fecha 4 de marzo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica 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 competen-

cias 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

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.

Córdoba, 7 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

**CONVENIO COLECTIVO OLEICOLA
EL TEJAR NTRA.SRA. DE ARACELI, S. COOP.AND.
(SECCIÓN ENERGÍA)**

**CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

El presente convenio colectivo encuentra su fundamentación jurídica en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás normativas laborales que le sean de aplicación y regula la totalidad de las relaciones y condiciones laborales, sociales, profesionales, sindicales, económicas y de cualquier otra naturaleza de las personas trabajadoras de la Empresa **OLEICOLA EL TEJAR NTRA. SRA. DE ARACELI, S.C.A.**, con razón social en Ctra. Córdoba-Málaga Km 98 El Tejar (Córdoba).

Artículo 1º.- Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa **OLEICOLA EL TEJAR NTRA. SRA. DE ARACELI, S.C.A.**, con número de identificación fiscal F-14016729 y dedicados a la operación y mantenimiento de las instalaciones de producción de energía eléctrica.

Artículo 2º.- Ámbito Temporal y Retributivo.

El período de aplicación del presente convenio colectivo será de TRES AÑOS, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2023, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P., y su finalización será el 31 de diciembre de 2025.

La tabla salarial para los años 2023,2024 y 2025 se revisarán conforme a lo siguiente:

Año 2023: La retribución de convenio de todas las categorías se incrementará 65,00€ respecto al año anterior.

Año 2024: La retribución de convenio de todas las categorías se incrementará 70,00€ respecto al año anterior.

Año 2025: La retribución de convenio de todas las categorías se incrementará 70,00€ respecto al año anterior.

Asimismo, y al objeto de establecer un mecanismo de compensación de la inflación, se establece que, si la suma del IPC del año 2023 y 2024 es superior al 8,00%, la subida de 2025 será la mencionada anteriormente, más un 0,60% en todos los conceptos retributivos.

Artículo 3º.- Denuncia del Convenio.

La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, con exposición razonada de las causas determinantes de la revisión y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado a la otra parte.

Ambas partes se comprometen a iniciar las reuniones, correspondientes a la renegociación del convenio denunciado, durante el mes de noviembre del año en curso.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará de forma automática, ajustándose a la subida oficial del IPC.

Artículo 4º.- Compensación y Absorción.

Las condiciones que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en cómputo anual, conforme a la legislación vigente, respetándose las situaciones “ad personam” en igual forma.

Artículo 5º.- Derecho supletorio.

Para todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

CAPÍTULO II ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 6º.- Organización en el Trabajo y Productividad.

6.1 Organización del trabajo. -

La organización del trabajo, de acuerdo con el presente convenio y la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización técnica y económica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa el máximo nivel de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la Empresa.

En este marco, la Dirección adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue precisos, así como la reestructuración de departamentos, variación de puestos de trabajo y revisión de tiempos por mejora de método, y en general cuanto pueda suponer un progreso técnico y económico de la Empresa, siempre que no contravenga lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia; la representación legal de los trabajadores participará, en este ámbito, en labores de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

Las personas trabajadoras realizarán su trabajo siguiendo las directrices y organización de la empresa. En caso de fuerza mayor, peligro o emergencia y en ausencia de su superior obrará por propia iniciativa y con la máxima diligencia y profesionalidad según las circunstancias.

6.2 Plena Ocupación. -

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa de las personas trabajadoras en el desempeño de su específica función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador/a, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

6.3 Productividad. –

El personal afectado al presente convenio cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los puestos de trabajo establecidos y los objetivos fijados por la empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la empresa, los trabajadores acogidos al presente convenio se encuadrarán en uno de los siguientes grupos a los sólo efectos del percibo de la prima de productividad:

A) Tabla de productividad para el personal dedicado a la operación y mantenimiento de la Central de Energía Eléctrica de 12,9 Mw.



PR.	F1 %
68.015	1,82%
71.764	2,34%
75.513	3,00%
79.261	3,48%
83.010	4,00%
86.759	4,52%

Dónde:

F1 = Factor de productividad.

Pr = Producción neta real obtenida (Mwh/año).

El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías.

B) Tabla de productividad para el personal dedicado a la operación y mantenimiento de las Centrales de Energía Eléctrica de 4,2 Mw y 5,3 Mw.

- Si alguna de las dos PLANTAS no llegara al mínimo de la producción neta establecida para cada una, se aplicará a la otra el factor F1 % (1) de la tabla 1 adjunta:

PR. 4,2 MW	F1 % (1) Factor de una planta	PR. 5,3 MW
22.500	1,50 %	32.300
23.500	1,75 %	33.700
24.500	2,25 %	35.100
25.500	3,00 %	36.500
26.500	3,50 %	37.900
27.500	4,00 %	39.300

- Si las dos plantas superan el mínimo de producción neta establecida para cada una, estas se sumarán y se aplicará el factor F1 % (2) de la tabla 2 adjunta:

TABLA 2			
PR.			F1 % (2) Factor de dos plantas
4,2 MW	5,3 MW	TOTAL	
22.500	32.300	54.800	1,90%
23.500	33.700	57.200	2,47%
24.500	35.100	59.600	3,20%
25.500	36.500	62.000	3,73%
26.500	37.900	64.400	4,30%
27.500	39.300	66.800	4,87%

Dónde:

F1 = Factor de productividad.

Pr = Producción neta real obtenida (Mwh/año).

El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías.

C) Tabla de productividad para el personal dedicado a la operación y mantenimiento de la Central de Energía Eléctrica de 20 Mw.



PR.	F1 %
100.000	1,50%
120.000	2,25%
125.000	2,50%
130.000	2,75%

Dónde:

F1 = Factor de productividad.

Pr = Producción neta real obtenida (Mwh/año)

El pago de la prima de productividad se retribuirá linealmente para todas las categorías.

6.4 Absentismo.

Las partes, empresa y trabajadores, consideran necesaria la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo por causas de enfermedad común, para lo cual acuerdan fijar un factor de absentismo individual (F2%) de cada trabajador con el objeto de motivar la reducción de la tasa de absentismo conforme a lo siguiente:

F2 % de absentismo del trabajador	(F2 %)
≤3,66%	1,00%
>3,66%	0,00%

Para el cálculo del absentismo se computarán los días de baja por enfermedad común y días de ausencia injustificada.

CAPÍTULO III REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7º.- Contratación de personas trabajadoras.

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

Todas las nuevas contrataciones, así como las promociones o ascensos, tras un período de prueba de 6 meses, se les regularizará la categoría y sueldo de acuerdo a las funciones que realice.

Artículo 8º.- Contratos de Puesta a Disposición.

La Empresa acogida a este Convenio sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la Ley de 14/1.994 de 1º de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria, salvo I.L.T.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores/as contratados a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Las empresas usuarias deberán entregar a la representación legal de los trabajadores/as copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona; D.N.I. o C.I.F., domicilio, teléfono y estado civil.

Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito a la representación legal de los trabajadores/as sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Artículo 9º.- Clasificación del Personal.

Con la reforma laboral, los tipos de contrato de trabajo en España han sido objeto de importantes modificaciones, los cuales se recogen en el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupo 1: Dirección: Director/a de Departamento, Jefe/a de Planta

Grupo 2: Técnicos y Mandos Intermedios: Jefe de Operaciones, Jefe de Mantenimiento, Jefe de Laboratorio, Encargado de Operaciones, Jefe de Turno, Adjunto Jefe de Turno

Grupo 3: Producción y Mantenimiento: Oficial 1ª Mecánico, Oficial 1ª Electricista, Oficial 1ª Responsable Almacén, Oficial 2ª Mecánico, Oficial 2ª Electricista, Operador de Planta 1ª, Operador de Planta 2ª, Operador de Parque, Oficial 3ª Ayudante.

Grupo 4: Administrativos: Oficial 1ª Administrativo, Oficial 2ª Administrativo, Administrativo, Auxiliar Administrativo

Grupo 5: Control de Calidad: Oficial Laboratorio, Auxiliar Laboratorio

Artículo 10º.- Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación y méritos del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la empresa.

En iguales condiciones de formación y méritos, tendrán prioridad para ascender los trabajadores/as fijos de plantilla y, dentro de éstos, los de mayor antigüedad.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, los puestos de confianza, así como los de nueva creación se cubrirán por libre designación de la empresa, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla.

Los criterios de ascenso se establecerán siempre asegurando la no discriminación por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Artículo 11º.- Excedencia.-

En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º.- Formación Profesional.-

Convencidas las partes que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los trabajadores/as, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, la empresa asume el compromiso de dedicar tiempo para la formación de los trabajadores/as, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan en la empresa.

CAPÍTULO IV JORNADA LABORAL

Artículo 13º.- Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo, en cómputo anual, para los años de vigencia del presente convenio quedará en 1.750 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima semanal será de 40 horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en la jornada continuada como descanso (el bocadillo, que se fija en 30 minutos diarios), u otras interrupciones, cuando por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria, ya sea continuada o no, entendiéndose consideradas en dichos casos las horas de formación, las licencias retribuidas del art.16 y la enfermedad o accidente.

El sistema de rotación del 5º no se modificará durante la vigencia del presente convenio. Asimismo, ninguna trabajadora o trabajador afectado por sistema de rotación del 5º turno tendrá que recuperar el defecto de jornada, ni la empresa abonará el exceso de la misma, respetando siempre el cuadrante que se adjunta.

Artículo 14º.- Calendario Laboral.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad de la Dirección de la Empresa que, con anterioridad a la fecha del primero de enero de cada año, establecerá de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, el cuadro horario y el calendario laboral para todo el año, debiendo exponerse un ejemplar de los mismos en un lugar visible del centro de trabajo.

En el calendario laboral se fijará el horario de trabajo, con las horas de comienzo y terminación de la jornada, los tiempos de descanso y las diversas modalidades de jornada que existan en la Empresa.

En el calendario laboral se harán constar las fiestas nacionales, locales y de la comunidad autónoma, respetándose las fiestas de cada localidad de ámbito de la Empresa.

Durante los meses del 1 de junio hasta el 15 de septiembre, la jornada de trabajo que no sea rotatoria de mañana, tarde y noche, se realizará de 07:00 h a 15:00 h.

Artículo 15º.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período de vacaciones retribuidas de 28 días laborables. Dichas vacaciones serán disfrutadas de forma rotatoria entre todo el personal de la empresa, y en todo caso se disfrutarán 15 días naturales de vacaciones, en período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre.

Las vacaciones serán comunicadas por escrito a los trabajadores y trabajadoras con una antelación mínima de dos meses a su disfrute, y no podrán comenzar, en ningún caso, en festivo ni en día anterior a uno no laboral o festivo oficial o pactado.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad.

A efectos de cómputo del derecho a las mismas, serán consideradas como periodos trabajados las ausencias por enfermedad, accidente y maternidad. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario 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/as, 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 16º.- Licencias retribuidas.

El trabajador/a integrado en el presente convenio colectivo, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio, o pareja de hecho legalmente reconocida, lo cual habrá que acreditar documentalmente, y dará comienzo el primer día laborable de la persona trabajadora.

- b) 2 días en caso de nacimiento de un hijo para aquellos trabajadores que en el momento del hecho causante no tengan cubierto el período mínimo de cotización de 180 días.
- c) 7 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida.
- d) 3 días en caso de fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
- e) 1 día por fallecimiento de parientes de 3º grado (Cuando la jornada de trabajo coincida con las horas del funeral).
- f) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. *(en los casos de accidente o enfermedad grave, será necesario aportar certificado médico con indicación expresa de que se trata de una enfermedad o accidente grave)*
- g) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos.
- h) 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o judicial.
- j) Por el tiempo necesario en casos de asistencia a consulta médica de especialista en la SEGURIDAD SOCIAL, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica (Médico de cabecera 3 horas-Médico especialista 5 horas).
- k) 1 días por Bautizo de hijos/as.
- l) 1 día por Primera Comuni3n de hijos/as.
- m) 3 días de asuntos propios.

En los casos a los que se refieren los apartados b),c),d) y ,e) producidos fuera de la Comunidad Andaluza, el tiempo de permiso podr3 ampliarse a tres días naturales m3s.

En el resto de los dem3s casos no contemplados en este art3culo, se estar3 a lo preceptuado legalmente. Todas las licencias retribuidas se consideraran3 como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, incluido en el c3mputo anual de la jornada de trabajo.

Se entiende por d3a laboral, d3a que tuviera que trabajar el trabajador afectado. Para los permisos retribuidos, el turno de noche pertenece al d3a que comienza dicho turno.

El permiso de nacimiento y cuidado del menor para ambos progenitores, será el establecido según la legislación vigente en la materia, (Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato)

Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, se tendrá un permiso retribuido, el cual constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, tal como se recoge en el Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes de igualdad de trato.

CAPÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17º.- Estructura salarial.

Las retribuciones del personal integrado en el presente convenio colectivo se encuadran necesariamente en alguno de los apartados o epígrafes siguientes:

1. Retribución de convenio.
2. Complemento de antigüedad.
3. Pagas extraordinarias.
4. Plus de turno.
5. Plus de nocturnidad.
6. Plus de disponibilidad y presencial.
7. Plus de mantenimiento.
8. Prima de producción.
9. Horas extraordinarias en los casos que procedan.
10. Plus de transporte.
11. Plus de limpieza de caldera.
12. Plus de festivos singulares.
13. Bolsa de vacaciones.
14. Plus de natalidad.
15. Complementos personales si procediesen.
16. Kilometraje.

Artículo 18º.- Retribución de Convenio.

Se considera Retribución de Convenio, la que figura como tal en la tabla de retribuciones anexa para cada una de los grupos profesionales.

Artículo 19º.- Complemento de Antigüedad.

El complemento de antigüedad queda fijado en quinquenios y trienios, fijándose en un máximo de 2 quinquenios y 1 trienio.

La cuantía del complemento se establece en el 5% sobre la retribución de convenio por cada quinquenio y trienio de permanencia en la empresa, devengándose a partir del mes siguiente al que se cumpla cada periodo.

Los trabajadores y trabajadoras en plantilla a 1 de enero de 2019 mantendrán el complemento de antigüedad por trienios con un máximo de 6, a razón de un 5% de Retribución de Convenio por cada trienio.

Artículo 20º.- Pagas Extraordinarias.

Los trabajadores/as/as afectados por el presente convenio colectivo percibirán tres pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de ABRIL, JULIO y DICIEMBRE a razón

de 30 días de retribución de convenio más antigüedad cada una de ellas, abonándose proporcionalmente desde la fecha de incorporación de la persona trabajadora.

Artículo 21º.- Pago de la Nómina.

El salario bruto anual percibido será distribuido en 15 pagas anuales compuestas por la Retribución de Convenio más antigüedad, abonadas en 12 mensualidades más 3 extraordinarias en ABRIL, JULIO Y DICIEMBRE.

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, mediante transferencia bancaria en la cuenta que cada trabajador o trabajadora designe al efecto, y siempre antes del último día de cada mes.

Artículo 22º.- Plus de turno.

Se percibirá la cantidad fijada por cada día de turno efectivamente realizado, cuando se trabaje a turno, de acuerdo a lo que establece la tabla de pluses adjunta.

Artículo 23º.- Plus de nocturnidad.

Ver tabla de pluses adjunta. Horario 22:00 a 06:00 h.

Artículo 24º.- Plus de disponibilidad y presencial.

Por cada día en que el trabajador esté efectivamente localizable se percibirán de forma única las cantidades indicadas en la tabla de pluses adjunta.

Así mismo, por cada día en el cual alguna llamada se transforme en presencia efectiva del trabajador en el centro de trabajo y dentro del período localizable se percibirá de forma única la cantidad indicada según tabla adjunta.

Artículo 25º.- Plus de mantenimiento y Civil.

El personal adscrito al departamento de mantenimiento mecánico de la Empresa y al personal que se encuentre a jornada partida, percibirá por su específica actividad y puesto de trabajo, por cada día de trabajo efectivo realizado y con independencia de que la jornada sea partida o continuada, un complemento económico en la cuantía establecida en la tabla adjunta.

Artículo 26º.- Prima de producción y absentismo.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo cuidará que la productividad y el rendimiento en su trabajo, así como los niveles de absentismo sean acordes con los mínimos exigidos y normalizados en la clasificación y descripción de los grupos profesionales y los objetivos fijados por la Empresa.

Siendo ambas partes conscientes de la importancia que la productividad tiene para garantizar la viabilidad de la Empresa, la prima de producción (F) se determinará cada año, durante el mes de Enero, en función de la productividad (F1) correspondientes al periodo, de doce meses, comprendido entre 1 de enero del año en curso y 31 de diciembre del mismo año y el factor de absentismo individual (F2), de acuerdo con lo siguiente:

$$F = (F1 + F2) \times R$$

- F : Prima de producción expresada en %.
 F1 : Factor de productividad expresado en %.
 F2 : Factor de absentismo individual expresado en %.
 R : Retribución de convenio anual + Complemento anual de Antigüedad.

La prima de producción del año 2023, se fijará de acuerdo con los datos obtenidos en el periodo 1 de Enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023 y así sucesivamente. El abono de esta prima a los trabajadores se realizará anualmente en una sola paga antes del día 31 de Marzo del siguiente año.

Artículo 27º.- Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su propósito de que no se realicen horas extraordinarias con carácter sistemático, excepto aquellas que sean necesarias para cubrir ausencias imprevistas o bajas laborales y para completar y solapar turnos. Estas horas serán las únicas que tengan carácter obligatorio para el personal de guardia. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, bajas laborales y cambios de turnos. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidos por las contrataciones temporales previstas en la ley.

Los trabajadores y trabajadoras se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias sobre la base de lo indicado anteriormente, así como las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (horas extraordinarias de fuerza mayor).

Para que la prolongación de jornada dé lugar a horas extraordinarias será necesaria la previa autorización del responsable correspondiente. Quien hubiese realizado dichas horas extraordinarias podrá optar por el cobro de su importe o por disfrutar del correspondiente descanso compensatorio, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan, dentro de las cuatro semanas siguientes a aquella en que se hubiesen realizado las horas extraordinarias y acumulando en un solo descanso todas las horas extraordinarias que la persona trabajadora tuviese pendientes.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Valor de la hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución de Convenio + Antigüedad}}{\text{Nº de horas de trabajo efectivo anual}} \times (Y)$$

2023: (Y)= 1,50
 2024: (Y)= 1,60
 2025: (Y)= 1,65

Si por razones de avería el personal de mantenimiento realizase trabajos que excedan de las 3 de la madrugada, la jornada del día siguiente será de descanso retribuido.

Artículo 28º.- Plus de Transporte.

Por mes de trabajo efectivo las personas trabajadoras recibirán un plus de transporte, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 29º.- Plus de Limpieza de Caldera.

Dadas las características del trabajo consistente en la limpieza de la caldera, se establece un plus, de acuerdo con la tabla adjunta, para los trabajadores que realicen dicho trabajo en el interior de esta (hogar, economizador y sobrecalentadores); intervenciones que deberán estar autorizadas por el Jefe de Planta.

Artículo 30º.- Plus festivos singulares.

Se abonará 191,58 € al personal que trabaje durante los turnos de noche de los días 24 y 31 de DICIEMBRE, y 85,15 € a los que trabajen las mañanas de los días 25 de DICIEMBRE y 1 de ENERO, independientemente del resto de pluses que le correspondan.

Artículo 31º.- Plus de Bolsa de Vacaciones.

Mensualmente el trabajador recibirá un plus de bolsa de vacaciones, de acuerdo con la tabla adjunta.

Artículo 32º.- Plus de natalidad.

La Empresa abonará a los las personas trabajadoras, cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 55,26 € por el nacimiento de cada hijo/a, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción.

Artículo 33º.- Ayuda a personas con diversa discapacidad física o psíquica.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan cónyuge e hijos/as con diversidad física o psíquica cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 182,86 € mensuales por cónyuge o cada hijo/a que se encuentre en aquella situación.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que la persona con diversa discapacidad física o psíquica, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición de persona con diversa discapacidad.
- Que exista convivencia y dependencia de la persona con diversa discapacidad a cargo del beneficiario.

Artículo 34º.- Kilometraje.

Cuando el trabajador/a voluntariamente y con la conformidad de la Empresa, utilizará su propio vehículo para efectuar los desplazamientos, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,40 € por kilómetro recorrido.

**CAPÍTULO VI
MEJORAS SOCIALES****Artículo 35º.- Incapacidad laboral.**

A partir de 1 de enero de 2024, por las contingencias de I.T. derivadas de ENFERMEDAD COMÚN o ACCIDENTE NO LABORAL, la Empresa pagará desde el SEGUNDO DÍA un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador perciba

de la empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente **Retribución de Convenio más la Antigüedad**. Mínimo según Ley.

Por las contingencias de I.T. derivadas de accidente ocurrido durante la jornada laboral y de enfermedad profesional, la Empresa pagará desde el **PRIMER** día un complemento equivalente a la diferencia entre lo que el trabajador o trabajadora perciba de la Empresa, Seguridad Social o Entidades Colaboradoras y su correspondiente base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja.

El resto de ausencias del trabajo no retribuidas se podrán recuperar como horas ordinarias a petición de la persona trabajadora y de conformidad con la Empresa.

Artículo 36º.- Seguro de Invalidez o Muerte.

Desde 1 de enero de 2023, la Empresa concertará directamente la suscripción de una póliza de seguro para sus trabajadores y trabajadoras, con las siguientes coberturas:

RIESGOS CUBIERTOS	CAPITAL POR ASEGURADO
Fallecimiento por cualquier causa	10.000,00 €
Fallecimiento por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente parcial por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente total por accidente laboral	50.000,00 €
Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral	50.000,00 €
Gran invalidez por accidente laboral	50.000,00 €

A partir de 1 de enero de 2024 nueva cobertura para la Incapacidad derivada de Enfermedad Común/Profesional con una Indemnización de 25.000,00€ para las modalidades de:

- I. Incapacidad permanente parcial s/baremo
- II. Incapacidad permanente total
- III. Incapacidad permanente absoluta
- IV. Gran Invalidez

Nota 1: Si se produce una alta siniestralidad que provoque un incremento de la prima por encima del 20% respecto al año base (2024), la prestación se reducirá en proporción directa al encarecimiento de la prima.

Nota 2: Quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta póliza los trabajadores que al 1 de enero de 2024 se encuentre en situación de baja médica, los cuales serán amparados por la póliza una vez se produzca el alta médica.

Artículo 37º.- Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Individual.

La Empresa dotará a sus trabajadores/as de la ropa adecuada y necesaria para el desarrollo de su trabajo, en razón del tipo de actividad, con la obligación de su uso por parte de las personas trabajadoras.

Asímismo, y en razón de cada tipo de actividad, se les proveerá de los equipos de protección individual que se precisen en función de los riesgos a que estén expuestos vestuario, calzado y elementos de seguridad necesarios para el ejercicio de dicha actividad.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores dentro del recinto de trabajo.

Artículo 38º.- Vigilancia de la Salud.

La Empresa y trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a solicitar de la Mutuas Patronales o Servicios de Prevención acreditados, una revisión médica con la periodicidad que se estipule.

Le corresponde a la Empresa organizar la distribución del personal en los días fijados por el Centro o Mutua para dicho reconocimiento, facilitándole la Empresa los medios adecuados.

La Empresa que se encuentren fuera de la localidad de Córdoba podrá pactar con cualquier facultativo con los medios necesarios o entidad acreditada para dicho reconocimiento.

El Empresario garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia tiene carácter voluntario, siendo necesario el consentimiento de la persona trabajadora, excepto en aquellos supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as o para otras personas relacionada con la Empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La obligatoriedad de la Vigilancia de la Salud deberá contar con el informe previo de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las medidas de vigilancia y control de la salud, se desarrollarán con el máximo respeto a la intimidad y dignidad del trabajador o trabajadora la confidencialidad de la información relacionada con la salud.

En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar:

- Una evaluación de la salud de los/a trabajadores/as inicial, después de la incorporación al trabajo.
- Una evaluación de la salud de los/as trabajadores/as que reanuden el trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud.
- Una vigilancia de la salud a intervalos periódicos.

Los exámenes de salud incluirán en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgos a los que esté expuesto el/la trabajador/a. El Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, establecerán la periodicidad y contenidos específicos en cada caso.

En lo referente a la regularidad con la que deben realizarse los exámenes de salud, se deben llevar a cabo con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo a juicio del personal médico responsable y cuando aparezcan factores que pudieran deberse al tipo de trabajo que se está realizando supuestos en que sean imprescindibles para evaluar los efectos de

las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador puede ser un peligro para el mismo, los demás trabajadores/as o para otras personas relacionada con la Empresa o cuando esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 39º.- Seguridad y Salud Laboral.

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que cada trabajador o trabajadora reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores/as.

4. Con independencia de los cursos que están obligados a impartir las Empresas en materia de salud laboral, los delegados/as de prevención tendrán derecho a asistir a un curso al año de salud laboral impartido por las organizaciones firmantes del Convenio, dentro de la jornada laboral (retribuida a todos los efectos y sin que afecte al cómputo horario de los Delegados/as de Personal y Miembros de Comités de Empresa).

5. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en este convenio. No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letra a) y c) del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá proporcionar a los delegados y delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuese necesario. El tiempo dedicado a la formación será dedicado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

6. La Empresa deberá de dotarse de un Plan de Prevención en materia de Salud y Seguridad, así como los servicios legalmente previstos para la realización del mismo, de acuerdo con los criterios reconocidos por la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio de la eliminación de riesgos en su origen y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en los centros de trabajo.

La representación legal de las personas trabajadoras y la empresa participarán en su elaboración y velarán por el cumplimiento de lo señalado en el marco de la Empresa.

La planificación y organización de las acciones preventivas deberán formar parte de la organización del trabajo de forma integrada en todos los niveles de gestión de las empresas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cuantas normas al respecto se establezcan.

Artículo 40º.- Medio ambiente.

La contaminación del medio ambiente derivada de las instalaciones industriales afecta por igual a trabajadores/as y empleadores/as. Por ello, e independientemente de las medidas legales implantadas al respecto, las empresas deberán dotarse de las adecuadas medidas para evitar dicha contaminación ambiental.

Además de cumplir la legislación vigente en todo momento se profundizará en lo referente a la Seguridad Medio Ambiental teniendo participación e información los Delegados de Prevención.

Las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio.

En materia de Medio Ambiente la creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de la empresa.

Este compromiso se sustentará sobre el reconocimiento de los derechos y deberes de las partes y estará basado en el trabajo común de la Dirección y de los trabajadores/as en cuanto a la propuesta, aprobación, desarrollo y evaluación de la política medioambiental de la empresa.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la dirección y las personas trabajadoras tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Promover el ahorro energético y la utilización de energías renovables.
- Aumentar la eficiencia en el uso del papel.
- Utilizar productos y materiales más respetuosos con el entorno.
- Reducir el uso del resto de recursos naturales.
- Reducir la producción de residuos y gestionarlos de manera correcta.
- Colaborar en la sensibilización ciudadana.
- Cambio de actitudes en el uso de la electricidad (luz, equipos informáticos, aires acondicionado...) y sustitución de los equipos poco eficientes en términos energéticos.
- Implantación de la recogida selectiva de residuos (papel, vidrio, pilas y tubos fluorescentes, plástico, materia orgánica).
- Utilización de productos menos agresivos con el medio ambiente.

- Difusión de temas medioambientales dentro de las actividades propias de la empresa.

Artículo 41º.- Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, de esta manera la empresa promoverá prácticas y conductas encaminadas a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y a evitar la discriminación de su personal por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Tampoco podrán ser discriminadas las personas trabajadoras por razones de diversas capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. A tal fin las partes consideran que la política de igualdad de oportunidades en el ámbito de las empresas deberá tener en cuenta las siguientes finalidades:

- Transmitir los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la entidad y en el diseño de los programas de formación.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, mediante la implantación negociada con la representación legal de las personas trabajadoras del plan de igualdad conforme al marco normativo vigente.
- Garantizar en la gestión de personas la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- Facilitar el conocimiento de las medidas vigentes en materia de conciliación de la vida personal y laboral.

La empresa, en cumplimiento de la Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de Marzo de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociará e implantará un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras.

Con objeto de cumplir este compromiso y hacer un seguimiento de estas medidas, se creará una "Comisión Paritaria de Igualdad", que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo estos datos estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extrasalariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral).
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Artículo 42º.- Igualdad de oportunidades y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, la empresa y la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo, es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona. Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, la empresa y la representación sindical acuerdan establecer un protocolo de actuación en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se incorpora al presente convenio como Anexo I.

Artículo 43º.- Faltas y sanciones.

Principio general

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus deberes y obligaciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores/as y normas complementarias vigentes.

Clasificación de faltas

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

Faltas leves. - Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante un período de un mes.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo; salvo que, como consecuencia del mismo, se causase perjuicio de cualquier consideración a la Empresa o a los/as compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, según los casos.
- La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus deberes y en la conservación del material, equipos y herramientas asignadas, salvo que causen un perjuicio grave, en cuyo caso tendrán la consideración de graves o muy graves, respectivamente.

- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- No cursar en tiempo oportuno la baja por I.T. correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Cualquier otra falta de naturaleza análoga a las anteriores.

Faltas graves.- Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de un mes.
- Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cause perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- Abandonar el puesto de trabajo, aunque haya terminado su turno, si no se hubiese presentado el que ha de sustituirle. Esta falta podrá ser considerada muy grave si causare daño a la Empresa o trastornos a los/as compañeros/as de trabajo.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos o modernización de maquinaria, así como negarse a cumplimentar debidamente las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebrando manifiesto de disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- La imprudencia en la prestación del trabajo. Si implicase riesgos de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y medios de protección colectiva o individual de carácter obligatorio.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respecto de los superiores, compañeros/as o subordinados, que no merezcan la clasificación de muy graves.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el uso a fines propios de herramientas de la Empresa.
- La comisión de tres o más faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- Acoso ambiental.

Faltas muy graves.- Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- Más de diez faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o más de veinte en un año.
- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- La negativa a realizar horas extraordinarias de carácter estructural o de fuerza mayor.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a su compañeros/as o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista esta falta cuando un/a trabajador/a en baja por uno de tales motivos, realice trabajos

de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- La embriaguez durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, de compañeros/as o de subordinados.
- Revelar sin autorización expresa datos de reserva obligatoria.
- Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como los/as compañeros/as y subordinados.
- Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan en un trimestre y hayan sido sancionadas.
- El acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluido el chantaje sexual y el acoso ambiental cuando se den alguna de las siguientes circunstancias agravantes:
 - Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
 - Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
 - Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.
 - Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.
 - Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
 - Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

Sanciones

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Traslado de puesto dentro del mismo centro de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta veinte días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

Competencias

Para la imposición de sanciones muy graves será competente la dirección General de la Empresa.

La Dirección del Centro y por delegación el o la Responsable del Centro será competente para la imposición de sanciones por faltas graves o leves.

Prescripción y cancelación de faltas y sanciones

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 44º.- De los Sindicatos.

La Empresa respetará los derechos de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente. Admitirá que los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas o distribuir información sindical fuera de horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la Empresa. No podrá condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un operario/a o perjudicarlo de alguna forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Los/as delegados/as sindicales disfrutarán, entre otros, de los siguientes derechos:

- Representar y defender los intereses del sindicato a quienes representen y a los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical y la dirección de la Empresa.
- Tendrán un crédito de 180 horas anuales para desarrollar las labores propias de su cargo, sin perjuicio económico alguno.

El uso del crédito horario se hará de forma que no se perjudique el funcionamiento de la Empresa.

Artículo 45º.- Derechos de la representación legal de los/as trabajadores/as.

- a) Ser informados por la Dirección de la Empresa trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como de la situación de producción, ventas y evolución probables de empleo en la Empresa.
- b) Conocer anualmente el balance, cuenta de resultados, y memoria anual de la sociedad.

Cuando la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios.

- c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la Empresa y sobre los planes de formación profesional de la misma.
- d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- e) Se informará a los representantes de los/as trabajadores/as sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la Empresa, cuando ello suponga

- cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.
- f) Se les facilitará por parte del Empresariado el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados/as de personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa o, en su caso, ante la autoridad laboral competente.
 - g) Serán informados trimestralmente, al menos en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.
 - h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
 - i) El Comité de Empresa dispondrá de un local dentro de las instalaciones de la Empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.
 - j) La información descrita en los apartados b), d), e), f) y h), deberá ser entregada a los representantes de los/as trabajadores/as/as con antelación suficiente y siempre que haya reunión.
 - k) La Empresa entregará anualmente a los representantes de los/as trabajadores/as/as una relación de trabajadores/as/as especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los/as trabajadores/as, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán en cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

La Empresa autoriza acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en la misma.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los/as delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato a que pertenezca, para el supuesto en que se hallare reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción de sus contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempeño de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

Artículo 46º.- Tablón de anuncios.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en un lugar visible, a disposición de los/as representantes de los/as trabajadores/as, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la Empresa y estar identificada como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Artículo 47º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto, y en cómputo anual; por lo que si la Autoridad Laboral no admitiera alguno de los artículos del presente convenio, quedará sin efecto el texto íntegro del mismo.

Artículo 48º.- Comisión Paritaria.

Para la interpretación y aplicación del convenio se constituirá una Comisión Paritaria. Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores/as que hayan formado parte de la comisión de deliberación y tres representantes de la Empresa, eligiéndose asimismo un suplente en cada parte. La competencia de esta Comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias generadas en el seno de la Comisión Paritaria, entre ellas las que pudieran tener su origen en lo dispuesto en el artículo 82.3 ET, serán sometidas a un procedimiento de Conciliación- Mediación en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA)

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deban dirimir la controversia. En caso de rechazarse esta posibilidad quedará abierta si procede la instancia a la vía judicial.

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación-mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha resolución

Asimismo, se fijará una reunión trimestral con carácter obligatorio, y en todo caso, siempre que sea necesario.

ANEXO I. Protocolo en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.—En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un o una representante de las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el/la superior inmediato, o por un o una responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.—En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual.

La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección de la persona interesada, la persona responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a las personas implicadas, si estos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los/las actuantes, incluidos los posibles testigos/as y en su caso la representación unitaria o sindical del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el régimen disciplinario del presente convenio.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al o la denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de las personas afectadas.

No obstante, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo suponga o implique por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento, siempre previo informe de la representación sindical.

En El Tejar, a 22 de noviembre de 2023

Por la Empresa:

Por los trabajadores/as:



ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2023 SECCIÓN ELÉCTRICA			
CATEGORIAS	R. CONVENIO 2022	Incremento 2023	R. CONVENIO 2023
GRUPO 1: DIRECCIÓN			
Director/a de Departamento	0,00 €	0,00 €	2.758,03 €
Jefe/a de Departamento/Planta	2.593,03 €	65,00 €	2.658,03 €
GRUPO 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS			
Jefe/a de Operaciones	2.469,55 €	65,00 €	2.534,55 €
Jefe/a de Mantenimiento	2.469,55 €	65,00 €	2.534,55 €
Jefe/a de Laboratorio	2.423,81 €	65,00 €	2.488,81 €
Encargado/a de Operaciones	2.356,45 €	65,00 €	2.421,45 €
Jefe/a Turno	2.089,77 €	65,00 €	2.154,77 €
Adjunto/a Jefe de Turno	1.668,09 €	65,00 €	1.733,09 €
GRUPO 3: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO			
Oficial 1º Mecánico	1.668,09 €	65,00 €	1.733,09 €
Oficial 1º Electricista	1.668,09 €	65,00 €	1.733,09 €
Oficial 1º Resp. Almacén	1.723,34 €	65,00 €	1.788,34 €
Oficial 2º Mecánico	1.475,14 €	65,00 €	1.540,14 €
Oficial 2º Electricista	1.475,14 €	65,00 €	1.540,14 €
Operador de Planta 1º	1.475,14 €	65,00 €	1.540,14 €
Operador de Planta 2º	1.348,14 €	65,00 €	1.413,14 €
Operador de Parque	1.329,61 €	65,00 €	1.394,61 €
Oficial 3º Ayudante	1.226,56 €	65,00 €	1.291,56 €
GRUPO 4: ADMINISTRATIVOS			
Oficial 1º Administrativo	1.686,73 €	65,00 €	1.751,73 €
Oficial 2º Administrativo	1.547,88 €	65,00 €	1.612,88 €
Administrativo	1.437,74 €	65,00 €	1.502,74 €
Auxiliar Administrativo	1.342,44 €	65,00 €	1.407,44 €
GRUPO 5: CONTROL DE CALIDAD			
Oficial Laboratorio	1.668,09 €	65,00 €	1.733,09 €
Auxiliar Laboratorio	1.329,61 €	65,00 €	1.394,61 €
PLUSES			
	2022		2023
Mantenimiento (Días)	6,07 €	0,00 €	6,07 €
Nocturnidad (Días)	14,84 €	0,00 €	14,84 €
Disponibilidad Laboral (Días)	14,59 €	0,00 €	14,59 €
Disponibilidad Festivo (Días)	29,15 €	0,00 €	29,15 €
Disponibilidad Presencial (Días)	22,01 €	0,00 €	22,00 €
Turnicidad Laboral (Días)	6,99 €	0,00 €	6,99 €
Turnicidad Sábados (Días)	8,73 €	0,00 €	8,73 €
Turnicidad Festivos (Días)	13,11 €	0,00 €	13,11 €
Plus de Limpieza de caldera (Días)	23,31 €	16,69 €	40,00 €
Plus de Transporte (Mensual)	50,54 €	0,00 €	50,54 €
Plus de natalidad	55,26 €	0,00 €	55,26 €
Bolsa de vacaciones (Mensual)	64,77 €	0,00 €	64,77 €
AYUDA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD	182,86 €	0,00 €	182,86 €
PLUSES SINGULARES NOCHES	191,58 €	0,00 €	191,58 €
PLUSES SINGULARES DIAS	85,15 €	0,00 €	85,15 €

LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS
Art. 16 Convenio Colectivo

ANEXO 2

Aptdo	Supuesto	Días	Previo Aviso	Justificación (1)	Observaciones
a)	Matrimonio o pareja de hecho legalmente reconocida	15 días naturales	15 días antes	Libro Familia	
b)	Nacimiento de hijos	2	Mismo día	Partida de Nacimiento/Libro de Familia	Para trabajadores que en el momento del hecho causante no tengan cubierto el período mínimo de cotización de 180 días.
c)	Fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida	7 días naturales	Mismo día	Certificado Defunción	
d)	Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad	3 días	Mismo día	Certificado Defunción	
e)	Fallecimiento de parientes de 3º grado	1	Mismo día	Certificado Defunción	Cuando la jornada de trabajo coincida con las horas del funeral.
f)	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella.	5	Si está planificada la hospitalización el preaviso será de 3 días. Imprevistos: Mismo día	Posterior al evento, mediante justificante hospitalario donde se acredite la fecha de ingreso y alta.	Se entenderá como ingreso hospitalario el que cause pernoctación del paciente(STS de 15 de julio de 2020) Si se trata de hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, este hecho debe constar en el certificado. 3 hasta 30 de junio de 2023 5 días a partir de 1 de julio de 2023
g)	Matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as y hermanos/as políticos.	1	15 días antes	Declaración jurada	
h)	Traslado de domicilio habitual	1 día natural	5 días antes	Certificado de empadronamiento del nuevo domicilio	
i)	Tiempo indispensable para cumplir un deber de carácter público o judicial	Indispensable	5 días antes.	Certificado Organismo público y/ o citación organismo.	
j)	Asistencia a consulta médica de especialista en la Seg.Social.	Tiempo necesario	3 días	Justificante de asistencia a consulta.	Médico de cabecera 3 horas. Médico especialista 5 horas.
k)	Bautizo de un hijo/as	1	3 días antes	Partida de bautismo	Precisamente el día de la celebración.
l)	Primera Comunión de un hijo/as	1	3 días antes.	Certificado o justificante de la parroquia	Precisamente el día de la celebración.
m)	Asuntos propios	3	3 días antes	Modelo Solicitud	

Hay varias firmas ilegibles

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 869/2024

INFORMACIÓN PÚBLICA APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LAS BASES REGULATORIAS DEL PLAN PROVINCIAL DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA MEDIANTE LA ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS (PLAN MÁS PROVINCIA 2022 Y 2023), Y DEL PLAN PROVINCIAL DE ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y ENTIDADES LOCALES AUTÓNOMAS PARA ACTUACIONES EN EL MARCO DE LA AGENDA URBANA Y RURAL ESPAÑOLA (EJERCICIO 2022).

El Pleno Provincial, en sesión ordinaria, celebrada el día 21 de febrero del año en curso, en el punto 3 del orden del día, acordó la aprobación inicial de la modificación puntual de las bases reguladoras del Plan Provincial de Reactivación Económica mediante la Asistencia a Municipios y ELAS (Plan Más Provincia 2022 y 2023), y del Plan Provincial de Asistencia a Municipios y ELAS para Actuaciones en el marco de la Agenda Urbana y Rural Española (ejercicio 2022), con el siguiente tenor literal:

Propuesta de resolución

Primero. Aprobar la modificación puntual de la Estipulación Primera "Plan provincial de reactivación económica mediante la asistencia a municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Córdoba en el ámbito de sus competencias. PLAN MÁS PROVINCIA. (Ejercicio 2022)", debiendo quedar el plazo indicado en dicha Estipulación, modificado a fecha de ejecución de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024 (inclusive).

Segundo. Aprobar la modificación puntual de la Estipulación Primera "Plan provincial de reactivación económica mediante la asistencia a municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Córdoba en el ámbito de sus competencias. PLAN MÁS PROVINCIA. (Ejercicio 2023)", debiendo quedar el plazo indicado en dicha Estipulación, modificado a fecha de ejecución de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2024 (inclusive).

Tercero. Aprobar la modificación puntual de la Estipulación Primera del "Plan Provincial de Asistencia a Municipios y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Córdoba para actuaciones locales en el marco de la Agenda Urbana y Rural Española. Plan "CÓRDOBA-15". (Ejercicio 2022)", debiendo quedar el plazo indicado en dicha Estipulación, modificado a fecha de ejecución de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2024 (inclusive).

Cuarto. Otorgar eficacia retroactiva al acuerdo por el que se aprueba la modificación relativa a la ampliación del plazo de ejecución del "Plan provincial de reactivación económica mediante la asistencia a municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Córdoba en el ámbito de sus competencias. PLAN MÁS PROVINCIA. (Ejercicio 2022 y 2023)" y del "Plan Provincial de Asistencia a Municipios y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Córdoba para actuaciones locales en el marco de la Agenda Urbana y Rural Española. Plan "CÓRDOBA-15". (Ejercicio 2022)", en favor de los Ayuntamientos y entidades locales autónomas beneficiarias de los precitados Planes.

Quinto. Dar publicidad al presente acuerdo mediante anuncio en el B.O.P, por plazo de 10 días hábiles, a efectos de consultas, reclamaciones o alegaciones, en cumplimiento del art. 32 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobadas por el Real Decreto Legislativo 781/86,

de 18 de abril y del art. 13.2 de la ley 5 /2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, quedando el contenido de este acuerdo modificadorio incorporado al "Plan Provincial de reactivación económica mediante la asistencia a municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Córdoba en el ámbito de sus competencias. PLAN MÁS PROVINCIA (Ejercicio 2022 y 2023)", y al "Plan Provincial de Asistencia a Municipios y Entidades Locales Autónomas de la provincia de Córdoba para actuaciones locales en el marco de la Agenda Urbana y Rural Española. Plan "CÓRDOBA-15 (Ejercicio 2022)", según proceda, con carácter definitivo de forma automática, ante la no presentación en plazo de alegaciones o reclamaciones al mismo, sin perjuicio de la posterior publicación del anuncio de aprobación definitiva en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de Transparencia o, en su caso, de haber alegaciones, tras la correspondiente resolución plenaria sobre las mismas.

Igualmente, deberá comunicarse a la BDNS el texto de la bases modificadas.

Sexto. Ordenar la publicación en la web y en Portal de Transparencia de los documentos unificados y actualizados de sendos Planes, incorporando las modificaciones del presente acuerdo, a los efectos tanto de la Información pública de esta aprobación inicial, como del público conocimiento y difusión, una vez adquieran carácter definitivo.

Séptimo. Mantener el tenor literal de las restantes Estipulaciones de los Planes referidos.

Octavo. Notificar este Acuerdo a todas las entidades beneficiarias.

Si transcurrido dicho plazo no se hubieran presentado consultas, reclamaciones o alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Lo que se hace a efectos de información pública.

Córdoba, 11 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Presidente de la Diputación, Salvador Fuentes Lopera.

Núm. 887/2024

ANUNCIO

Mediante resolución de fecha 12 de marzo de 2024, insertada en el correspondiente libro con el número 2024/1711, he dictado lo que sigue:

"El Tribunal de Selección de la convocatoria para cubrir 4 plazas (1 reservada a discapacidad) de Portero/a Ordenanza, al servicio de esta Diputación, pertenecientes a la plantilla de personal funcionario y correspondientes a las Ofertas de Empleo Público de 2019 y 2022, cuyas bases fueron publicadas en el BOP nº 225, de fecha 24 de noviembre de 2022, publicó la lista definitiva de personas aprobadas en la fase de oposición, mediante anuncio publicado con fecha 15 de septiembre de 2023 en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica. En el Boletín Oficial de la Provincia nº 181, de 22 de septiembre de 2023, se publicó anuncio de apertura de plazo de presentación de documentación justificativa de méritos para la fase de concurso, para las personas aprobadas en la fase de oposición.

En cumplimiento de la Sentencia 14/24, de 24 de enero, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 3 de Córdoba, estimatoria de recurso contencioso administrativo interpuesto por una persona aspirante, cuyo emplazamiento fue publicado en BOP nº 215, de 13 de noviembre de 2023, y en virtud de la cual se deja sin efecto la anulación de la pregunta 6 del ejercicio y su sustitución, ordenando rectificar las calificaciones mediante el cómputo

de la citada pregunta 6, el Tribunal de Selección de la convocatoria, mediante anuncio publicado en Tablón de Edictos con fecha 7 de marzo de 2024 (y corrección en anuncio publicado el 11 de marzo de 2024), modificó dicha lista definitiva de aprobados en la fase de oposición.

Según lo establecido en la Base 8ª.2 de las que rigen la convocatoria, y de conformidad con las atribuciones que tengo conferidas, resuelvo lo siguiente:

PRIMERO. Otorgar a las dos personas aspirantes que se han añadido a la lista definitiva de aprobadas en la fase de oposición, y que se indican en la página 18 del anuncio del acuerdo del Tribunal de Selección publicado con fecha 7 de marzo de 2024, el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación de esta Resolución, para la presentación del modelo de autobaremo y de la documentación acreditativa de méritos de la fase de concurso, conforme al baremo previsto en la Base 9ª, y

referidos a la fecha de finalización de presentación de solicitudes, esto es el 27 de enero de 2023.

Los documentos justificativos de los méritos alegados en el autobaremo se presentarán en la Oficina de Registro y Atención Ciudadana de esta Diputación Provincial o por cualquiera de las formas previstas en la normativa sobre procedimiento administrativo común. La documentación justificativa podrá presentarse mediante copias, digitalizadas por el propio interesado o en soporte papel, de cuya veracidad serán responsables los solicitantes.

SEGUNDO. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, junto al modelo de autobaremo y al de declaración responsable de pruebas superadas”.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, 13 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por la Diputada Delegada de Recursos Humanos y Energía, Tatiana Pozo Romero.

**MODELO DE AUTOBAREMACIÓN PARA PRUEBAS SELECTIVAS
DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA
CONVOCATORIAS OEP 2019, 2021 y 2022
PERSONAL FUNCIONARIO, CONCURSO OPOSICIÓN
(Espacios sombreados reservados para la Administración)**

DATOS PERSONALES

NIF/DNI	1º apellido	2º apellido	Nombre
Teléfono/s:	Domicilio: Calle o Plaza y número		Código Postal
Domicilio: Municipio		Domicilio: Provincia	

DATOS DE LA CONVOCATORIA

Número y denominación de la/s plaza/s			
1. EXPERIENCIA PROFESIONAL.- MÁXIMO 5,00 PUNTOS	Meses	Puntos	Puntos
Por cada mes completo de servicios en Adm. Públicas: 0,06 puntos			
Por cada mes completo de servicios en empresas privadas: 0,03 p.			
2. FORMACIÓN.- MÁXIMO 4,00 PUNTOS			
Por participación como asistente o alumno/a a cursos Máximo 3,00 puntos	Nº Cursos	Puntos	Puntos
Hasta 10 horas o 2 días: 0,03 puntos			
De 11 a 40 horas o de 3 a 7 días lectivos: 0,05 puntos			
De 41 a 70 horas o de 8 a 12 días lectivos: 0,10 puntos			
De 71 a 100 horas o de 13 a 20 días lectivos: 0,20 puntos			
De 101 a 250 horas o de 21 a 50 días lectivos: 0,50 puntos			
De 251 a 400 horas o de 51 a 80 días lectivos: 0,75 puntos			
De 401 a 900 horas o de 81 a 160 días lectivos: 1,00 puntos			
De más de 900 horas o de más de 160 días lectivos: 1,50 puntos			
Por superación de ejercicios (últimos diez años). Máx. 1 pto.	Ejercicios	Puntos	Puntos
Ejercicios acceso en propiedad a plazas de igual categoría 0,1 p.			
3. OTROS MÉRITOS: MÁXIMO 1,00 PUNTO			
Por impartición de cursos de formación o perfeccionamiento 0,05 puntos por cada 10 horas	Nº Horas	Puntos	Puntos
PUNTUACIÓN TOTAL (suma apartados 1 a 3)			

El abajo firmante DECLARA que los datos consignados en este documento se encuentran acreditados con la documentación adjunta, conforme a lo requerido en las bases de la convocatoria.

Si presta o ha prestado servicios en Diputación Provincial de Córdoba, además solicita se una a la presente, certificación justificativa expedida por el Órgano competente.

En, a de de

(Firma)

Conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), la Diputación Provincial de Córdoba le informa que los datos de carácter personal facilitados en esta solicitud serán tratados e incorporados a la actividad de tratamiento "Selección de personal", cuya finalidad es gestionar su participación en este proceso selectivo mediante convocatoria pública, sin que los datos puedan ser objeto de cesión, salvo obligación legal. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones automatizadas ni evaluación de perfiles sobre los datos personales, ante el responsable del tratamiento (Diputación Provincial, sita en Plaza de Colón, s/n, de 14071-Córdoba) a través de su Sede Electrónica mediante la presentación de una solicitud en el Registro General del mismo o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Puede acceder a una información adicional en la web <https://dipucordoba.es/aviso-legal/>

MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE SOBRE SUPERACIÓN DE PRUEBAS SELECTIVAS EN LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CÓRDOBA

D/Dña. _____, con DNI: _____

DECLARA RESPONSABLEMENTE que ha superado los siguientes ejercicios en pruebas selectivas convocadas en los **últimos diez años**, computados desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes (según BOE), para el **acceso en propiedad** a plazas de **la misma categoría** en la Diputación Provincial de Córdoba.

Denominación plaza/s	Nº de plazas	Fecha publicación convocatoria BOE	Nº orden ejercicio	Calificación	Verificación

Lo que declara a los efectos previstos en la base 9ª.2 de las Bases de las pruebas selectivas que rigen en la convocatoria.

(firma y fecha)

_____ a ___ de _____ de 2024

Firma de la persona funcionaria que ha verificado los datos anteriores:

Fdo:.....

Ayuntamiento de Belalcázar

Núm. 764/2024

Mediante Decreto de Alcaldía, con fecha 1 de marzo de 2024, se han aprobado las siguientes bases:

BASES REGULADORAS DE LAS PRUEBAS PARA LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO DE APTITUD PARA EL EJERCICIO DEL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE BELALCÁZAR (CÓRDOBA).

1. Objeto y régimen jurídico

El objeto de las presentes bases es regular el procedimiento para obtener el certificado municipal de aptitud establecido para las personas que hayan de conducir, bien como titulares, bien como asalariadas o autónomas colaboradoras los vehículos adscritos a licencias municipales de autotaxi del Ayuntamiento de Belalcázar, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros en automóviles de turismo.

La obtención del referido permiso municipal será requisito necesario para ejercer la actividad profesional del conductor o conductora de autotaxi.

El Régimen Jurídico aplicable será el previsto en las siguientes normas:

- La Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía.
- El Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras en Automóviles de Turismo.
- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

2. Solicitudes

Las instancias solicitando tomar parte en la convocatoria se dirigirán a el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Belalcázar, y se presentarán preferiblemente en el Registro de Entrada de este Ayuntamiento, o en cualquiera de las formas establecidas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

A la instancia deberá unirse la siguiente documentación:

- Anexo I debidamente suscrito.
- Declaración responsable en la que se indique que cumple los requisitos exigidos por la normativa vigente a los titulares de licencias de autotaxi/conductores de vehículos adscritos a las licencias de autotaxi.
- Fotocopia del DNI o documentación que acredite su identidad.
- Fotocopia del permiso de Conducir clase B o superior.

3. Admisión de aspirantes

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se dictará Resolución de Alcaldía aprobando la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, con indicación de la causa de exclusión y plazo de subsanación. Dicha resolución se hará pública en la sede electrónica y tablón de anuncios del Ayuntamiento, otorgando un plazo de tres días hábiles para la presentación de alegaciones y/o subsanación de documentos.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o no aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos del proceso selectivo. A estos efectos, los aspirantes debe-

rán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino, además sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

Resueltas las alegaciones, en su caso, y subsanadas las deficiencias, se aprobará la lista definitiva de admitidos/as con idéntica publicidad. Asimismo en la resolución se hará constar lugar, fecha y hora de realización del examen, así como la composición del Tribunal Calificador.

4. Prueba de aptitud

La prueba consistirá en un examen tipo test sobre los contenidos siguientes:

-Conocimiento del termino municipal de Belalcázar, sus alrededores, paseos, situación de lugares de ocio y esparcimiento, oficinas públicas, hospitales, centros oficiales, hoteles principales, estaciones ferroviarias o de autobuses y aeropuerto, y los itinerarios más directos para llegar a los puntos de destino, así como la red de carreteras en la Comunidad Autónoma.

-Conocimiento del contenido de las normas que sean de aplicación al servicio de taxi en el ámbito territorial: La Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía; el Decreto 35/2012, de 21 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras en Automóviles de Turismo que la desarrolla; así como aquellas otras que contengan las tarifas vigentes y la forma de aplicarlas.

-Conocimiento de las normas que sean de aplicación para atender a los usuarios con discapacidad: Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (únicamente artículos 22, 23, 27 y 29). Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad (únicamente artículo 8 y anexo VII). Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la accesibilidad en la infraestructura, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía (únicamente del Título III el Capítulo I y la Sección III del Capítulo III).

-Conocimiento básico de la normativa vigente en materia de hojas de quejas y reclamaciones y defensa y protección de las personas consumidoras y usuarias de Andalucía: Decreto 72/2008, de 4 de marzo, por el que se regulan las hojas de quejas y reclamaciones de las personas consumidoras y usuarias en Andalucía y las actuaciones administrativas relacionadas con ellas. Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía (únicamente del Título I, el Capítulo I, Capítulo II, Capítulo V y Capítulo VI).

El test estará integrado por treinta preguntas tipo test con tres respuestas alternativas, siendo solo una de ellas correcta. Para superar el examen será necesario contestar correctamente el 50% de las preguntas, y se obtendrá la calificación de Apto o No Apto. Las respuestas erróneas no penalizarán ni restarán puntuación, de modo que para obtener la calificación de apto habrá que contestar al menos, quince preguntas de forma correcta. Los aspirantes contarán con un tiempo de cuarenta minutos para la realización del examen.

Los/as aspirantes admitidos/as deberán concurrir al examen provistos/as de documento nacional de identidad original y vigente. Su falta de presentación dará lugar a la no admisión del aspirante para la realización del examen. Se realizará un único llamamiento a los aspirantes salvo causa mayor debidamente justifica-

da y apreciada por el tribunal. La ausencia de un aspirante al momento de realizar el llamamiento o la deficiente acreditación de su identidad determinarán su exclusión automática del procedimiento.

5. Tribunal Calificador

El Tribunal Calificador estará integrado por un Presidente, tres vocales y un/una Secretario/a con derecho a voz y voto. Para la válida constitución se requiere la presencia del/la Presidente/a, Secretario/a y al menos uno/a de sus vocales. Los miembros estarán sujetos a las previsiones sobre abstención y recusación previstas por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Realizadas las pruebas, El Tribunal Calificador publicará el resultado de los exámenes en el plazo máximo de 15 días hábiles, publicándolo en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

Una vez publicadas las calificaciones los interesados podrán interponer reclamaciones correspondientes al examen en el plazo máximo de cinco días hábiles. Transcurrido este plazo sin que se hayan presentado reclamaciones o resueltas las mismas, se elevará a definitiva la lista de los que han superado las pruebas, publicándose en el tablón de edictos electrónico.

6. Presentación de documentación para obtener certificado de aptitud

Una vez superada la prueba de aptitud será necesario, para expedir el certificado de aptitud, presentar la siguiente documentación:

-Certificado que acredite estar de alta de autónomo o autónomo colaborador en la seguridad social, o en caso de ser asalaria-

do Informe de Vida Laboral.

-Certificado de estar al corriente en la seguridad social.

Una vez comprobada la documentación presentada se expedirá el certificado de aptitud para el ejercicio de la actividad de taxi mediante resolución de Alcaldía, que será notificada al interesado al objeto de pueda portarlo en el vehículo durante la realización de los servicios.

7. Pérdida de vigencia certificado de aptitud

El certificado municipal de aptitud para el ejercicio de la actividad de conductor de taxi perderá su vigencia por incumplimiento sobrevenido de cualquiera de los requisitos establecidos para su obtención y por la falta de ejercicio de la profesión durante un periodo, ininterrumpido o no, de un año en el plazo de cinco.

La pérdida del certificado municipal de aptitud llevará consigo la imposibilidad de llevar ejercer la actividad de conductor de vehículo adscrito a la licencia municipal de autotaxi.

8. Régimen de recursos

Contra la convocatoria y sus bases, podrá interponerse en el plazo de dos meses contados, desde el día siguiente a su publicación, recurso contenciosos-administrativo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa o potestativamente y con carácter previo, recurso de reposición según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Belalcázar, 1 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Francisco Luis Fernández Rodríguez.

ANEXO I: MODELO DE SOLICITUD BASES REGULADORAS DE LAS PRUEBAS PARA LA EXPEDICIÓN DE CERTIFICADO DE APTITUD PARA EL EJERCICIO DEL SERVICIO DE TAXI EN EL MUNICIPIO DE BELALCÁZAR (CÓRDOBA)

Fecha de convocatoria: ____/____/____. (BOP num.____, de fecha____/____/2024)

1º Apellido: 2º Apellido: Nombre:

.....

NIF

Teléfono de contacto:

Domicilio a efectos de notificaciones (calle, plaza, número piso...):

.....

Municipio:..... C. Postal: Provincia:

Correo electrónico:.....

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

- Declaración responsable en la que se indique que cumple los requisitos exigidos por la normativa vigente a los titulares de licencias de autotaxi/conductores de vehículos adscritos a las licencias de autotaxi.
- Fotocopia (*) del DNI o documento que acredite su nacionalidad.
- Fotocopia (*) del permiso de Conducir clase B o superior.

El abajo firmante solicita ser admitido en el proceso para la obtención del certificado de aptitud regulado en el Reglamento de los servicios de transporte público de viajeros y viajeras en automóviles de turismo, a que se refiere la presente solicitud y DECLARA que son ciertos los datos consignados en ella.

En a..... de..... de 2024.

Fdo:.....

Ayuntamiento de El Carpio

Núm. 782/2024

Acuerdo del Pleno, de fecha 26 de febrero de 2024, del Ayuntamiento de El Carpio, por la que se aprueba inicialmente expediente de modificación del Reglamento de Régimen Interno del Centro de Participación Activa para Mayores de El Carpio.

Aprobada inicialmente la modificación del Reglamento de Régimen Interno del Centro de Participación Activa para Mayores de El Carpio, por Acuerdo del Pleno de fecha 26 de febrero de 2024, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

En caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación del citado Reglamento de Régimen Interno del Centro de Participación Activa para Mayores de El Carpio.

En El Carpio, 5 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Carlos Javier Peláez Rivera.

Núm. 783/2024

Acuerdo del Pleno, de fecha 26 de febrero de 2024, del Ayuntamiento de El Carpio, por la que se aprueba inicialmente expediente de modificación del Reglamento de Participación Ciudadana de El Carpio.

Aprobada inicialmente la modificación del Reglamento de Participación Ciudadana de El Carpio, por Acuerdo del Pleno de fecha 26 de febrero de 2024, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de 30 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

En caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación del citado Reglamento de Participación Ciudadana de El Carpio.

En El Carpio, 5 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Carlos Javier Peláez Rivera.

Ayuntamiento de Doña Mencía

Núm. 875/2024

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL

El Pleno la Corporación, en sesión extraordinaria y urgente, celebrada el 5 de marzo de 2024, ha aprobado inicialmente el expediente de modificación de créditos 03/2024 (Gex 1071/2024) de Concesión de Créditos Extraordinarios.

De conformidad con el artículo 177.2 en relación con el 169.1 ambos del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, el expediente se expone al público durante un plazo de quince días, a contar desde el siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinarlo en la Secretaría del Ayuntamiento de Doña Mencía, Provincia de Córdoba, y presentar reclamaciones ante el Pleno.

La modificación se considerara definitivamente aprobada si durante el citado período de información no se presentase alegación o reclamación alguna. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Doña Mencía, 12 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Salvador Cubero Priego.

Ayuntamiento de Hinojosa del Duque

Núm. 874/2024

ANUNCIO CORRECCIÓN DE ERROR

Visto que en el Boletín Oficial de la Provincia nº 49, de fecha 11 de marzo, se ha publicado anuncio de la lista definitiva de una plaza de auxiliar administrativo y habiéndose detectado un error.

En base al artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

RESUELVO:

PRIMERO. Corregir el error material detectado de manera que: DONDE DICE: CABALLERO ROMERO, MARÍA, DNI ***6160**. DEBE DECIR: CABALLERO BARBERO, MARÍA, DNI ***6106**.

SEGUNDO. Publicar el presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Hinojosa del Duque, 12 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Matías González López.

Ayuntamiento de Lucena

Núm. 742/2024

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por medio del presente anuncio se hace público el nombramiento de don Ricardo Ruiz Delgado, con DNI **6796***, doña María del Rosario Cañero Pérez, con DNI **9466***, don Antonio Manuel Reyes Rodríguez, con DNI **6063***, don Alberto Rueda García, con DNI **9934***, don Pablo Martín Martín, con DNI **6223***, don Ángel Gustavo Coronel Guillén, con DNI **9816*** y don Rafael Jiménez Ramírez, con DNI **6020***, como funcionarios de carrera de este Ayuntamiento, en plazas de Policía Local, vacantes en la plantilla de personal funcionario de carrera al servicio de esta Administración y resultante de la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para los ejercicios 2020 y 2021 se encuentran incluidas nueve plazas de Policía Local (tres en la OEP de 2020 y seis en la OEP de 2021).

Lucena, 29 de febrero de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Núm. 750/2024

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en cumplimiento de lo previsto en el dispositivo quinto de mi resolución número 2024/00001338, de fecha 06/02/2024, por medio del presente anuncio se hace público el nombramiento de don Miguel Guillermo Víbora Roldán, con DNI núm. **019****, y a doña Rosario Fernández Fernández, con DNI nº **012****, como funcionarios de carrera de este Ayuntamiento, en plazas de Administrativo/a de Administración General, vacantes en la plantilla de esta Administración Local e incluidas una de ellas en la Oferta de Empleo Público de 2020 y las dos restantes en la de 2021 y reservadas para promoción interna entre el personal perteneciente a la Subescala Auxiliar de Administración General al servicio de este Ayuntamiento y a través del procedimiento de selección de concurso-oposición; ello tras la superación del proceso selectivo convocado al efecto, cuyas bases fueron publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 57, de fecha 24/03/2022.

Lucena, 1 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Ayuntamiento de Montemayor

Núm. 785/2024

Aprobado inicialmente el Plan Local de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Montemayor, por acuerdo del Pleno Municipal, de fecha 29 de febrero de 2024, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 y siguientes del Decreto 48/2022, de 29 de marzo, por el que se regula el Inventario Andaluz de Instalaciones y Equipamientos Deportivos y los Planes de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Andalucía, se somete a información pública por el plazo de un mes, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia para que pueda ser examinado y presentar las alegaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho período quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo u obtener copias para que se presenten las alegaciones que se estimen pertinentes, estando a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

<https://sede.montemayor.es/montemay/tablon-de-edictos>.

Montemayor, 4 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio García López.

Ayuntamiento de Montilla

Núm. 748/2024

Finalizado el proceso para cubrir en propiedad UNA PLAZA DE TÉCNICO/A DE MEDIO AMBIENTE, vacante en la Plantilla de Personal Funcionario de este Ayuntamiento, Grupo A, Subgrupo A1, Escala: ADMINISTRACIÓN ESPECIAL; Subescala: TÉCNICA.

Mediante Resolución de Alcaldía, de fecha 29 de febrero de 2024, se ha procedido al nombramiento, como funcionario de carrera, de AGUILAR GARCÍA, FRANCISCO SOLANO, con DNI ***5047 ** para cubrir dicha plaza.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público aprobado por el R.Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el RD 364/1995, de 10 de marzo.

Montilla, 1 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Ángel Llamas Salas.

Núm. 749/2024

Finalizado el proceso para cubrir en propiedad DIECIOCHO PLAZAS DE ADMINISTRATIVOS/AS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL, vacantes en la Plantilla de Personal Funcionario de este Ayuntamiento, Grupo de Titulación C1, Escala: Administración General; Subescala: Administrativa, correspondientes a las OEP 2018 a 2020.

Mediante resolución de Alcaldía de fecha 29 de febrero de 2024, se ha procedido al nombramiento, como funcionarios/as de carrera, de las personas que a continuación se indican para cubrir dichas plazas.

DNI	APELLIDOS Y NOMBRE
***8822**	BAENA GOMEZ, ELISEA MARÍA
***0251**	BADILLO CANO, BEATRIZ
***5169**	LOVERA TENA, IRENE
***1544**	GÓMEZ RUZ, ELENA
***1263**	LUQUE PAVÓN, PATRICIA MARÍA
***7727**	RAYA ESPEJO, MARÍA DOLORES
***5065**	SALIDO CÉSAR, AURORA MARÍA
***6654**	RECIO MONTES, INMACULADA
***2436**	CANO CARMONA, ELENA MARÍA
***9938**	ALCALÁ VALENZUELA, CARMEN
***2435**	SALAS ARRABAL, EVA MARÍA
***1750**	MARÍN SERRANO, PEDRO
***1294**	JIMÉNEZ CARRASCO, ROSA MARÍA
***7344**	RUZ GARCÍA, ROCÍO
***7253**	CANTERO OSTOS, LUIS CARLOS
***5051**	ALFEREZ LUQUE, DOLORES
***6076**	CRUZ MORALES, MARCOS
***8122**	ALCAIDE FERNÁNDEZ, SERGIO

Lo que se hace público a los efectos del artículo 62 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público aprobado por el R.Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del artículo 25.2 del Reglamento General de Ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el RD 364/1995, de 10 de marzo.

Montilla, 1 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Ángel Llamas Salas.

Núm. 790/2024

El Pleno de la Excm. Corporación, en sesión celebrada el día 11 de enero de 2024, acordó:

“PRIMERO. Desestimar las alegaciones presentadas por doña Carmen Gracia Madrid-Salvador, con fecha 10 de julio de 2023, y

por la Asociación de Vecinos Gran Capitán, con fecha 11 de julio de 2023, en base al informe técnico de fecha 10 de octubre de 2023, del que se remitirá copia a las personas interesadas junto con la notificación del presente acuerdo.

SEGUNDO. Una vez recibido el dictamen favorable del Consejo Consultivo de Andalucía, aprobar definitivamente el documento de la "Innovación con Carácter de Modificación del Plan General de Ordenación Urbana de Montilla - Modificación en el Entorno de la Avda. de la Constitución", con las modificaciones, en su caso, señaladas en el dictamen.

TERCERO. Remitir a la Consejería con competencias en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo los documentos completos de la modificación en el plazo de un mes desde su aprobación definitiva a los efectos de su depósito en el Registro Autonómico de Instrumentos de Planeamiento de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda, en la Unidad Registral de esta Delegación Territorial, de conformidad con el artículo 82 de la LISTA. A la solicitud de inscripción se adjuntará una copia diligenciada del documento aprobado definitivamente y el certificado del acuerdo".

CUARTO. Previo depósito en el registro del Ayuntamiento y en el de la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo, publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en el portal del Ayuntamiento (alojado en la sede electrónica...) el instrumento de ordenación urbanística que deberá contener, en todo caso, el acuerdo de aprobación definitiva y el contenido de las normas urbanísticas, de conformidad con el artículo 83 de la LISTA, con indicación de los recursos correspondientes.

QUINTO. Comunicar, en el plazo de 15 días desde la adopción del presente acuerdo, el mismo al Consejo Consultivo de Andalucía, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10.2 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de Andalucía, aprobado por Decreto 273/2005, de 13 de diciembre.

SEXTO. La entrada en vigor se producirá a partir del día siguiente al de la publicación del acuerdo de aprobación definitiva y de la normativa urbanística".

Dicho documento ha quedado inscrito en el Libro I, Sección 1, Hoja 42 del Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, Convenios Urbanísticos y Bienes y Espacios Catalogados. Asimismo, ha quedado inscrito en el Registro Autonómico de Instrumentos Urbanísticos, con el número de registro: 9957, libro de registro: Montilla, Sección: Instrumentos de planeamiento.

El presente anuncio incluye las determinaciones urbanísticas, que se detallan a continuación.

Contra presente acuerdo que pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso potestativo de reposición, ante el órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes, o la interposición de recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Sevilla, en el plazo de dos meses, contados en ambos casos, desde el día siguiente a la fecha de publicación de la presente resolución. En caso de interponer recurso potestativo de reposición, no podrá acudir al contencioso administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente, o denegado por silencio por el transcurso de un mes sin recibir notificación de la resolución de dicho recurso.

Montilla, 5 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Ángel Llamas Salas.

DETERMINACIONES URBANÍSTICAS

La zonificación propuesta es la que figura en planos adjuntos, siendo la normativa urbanística de aplicación la correspondiente a

los siguientes artículos del PGOU de Montilla:

ZONA DE ORDENANZA ZO-3 ENSANCHE.

Serán de aplicación los Artículos 11.1.14 a 11.1.17 de la SECCIÓN IV. CONDICIONES PARTICULARES DE LA ZONA DE ORDENANZA "ENSANCHE" (ZO-3).

ZONA LIBRE VERDE.

Será de aplicación el artículo 6.5.16 Condiciones particulares de los Parques Urbanos.

Núm. 791/2024

Por el Pleno, en sesión celebrada el pasado 07 de febrero de 2024, se adoptó el siguiente acuerdo:

"PRIMERO. Aprobar inicialmente el documento de la "Modificación del PGOU para la eliminación del Catálogo de Elementos Protegidos del Bien INN3_13, Calle Ciudad de Lima 1 y 2 (Avd. de Andalucía, 7)".

SEGUNDO. Suspender las licencias en la totalidad del ámbito objeto de la modificación por un periodo máximo de 3 años desde el acuerdo de aprobación inicial. En todo caso, sus efectos se producirán a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial y se extinguirán, en todo caso, con la publicación y entrada en vigor del instrumento de ordenación urbanística.

TERCERO. Someter la documentación a información pública por plazo de veinte días mediante la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal web del Ayuntamiento. Durante el citado trámite, dar audiencia, durante el plazo de quince días desde su notificación, al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a la Consejería de Industria, Energía y Minas, y a los propietarios de las parcelas catastrales afectadas según las certificaciones catastrales y del Registro de la Propiedad solicitadas a tal efecto, con el fin de que puedan presentar las alegaciones, sugerencias y observaciones que consideren oportunas.

CUARTO. Solicitar informe preceptivo y vinculante a la Delegación Territorial de la Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda de conformidad con lo previsto en el artículo 75.2.b) de la LISTA.

Quinto. Formular consulta a las compañías suministradoras, respecto a las infraestructuras y servicios técnicos que deban ejecutarse con cargo a la actuación urbanística".

Lo que se hace público a fin de que durante el plazo de veinte días, contados a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio, puedan los interesados examinar el expediente que se encuentra a su disposición en este Ayuntamiento (Servicio Técnico Municipal), sito en calle Conde de la Cortina nº 24, junto a estación de autobuses y plantear cuantas alegaciones y sugerencias estimen convenientes, de conformidad con lo establecido en el artículo 78.1 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de Impulso para la Sostenibilidad del Territorio de Andalucía (en delante LISTA), en concordancia con lo establecido en el artículo 104 del Decreto 550/2022, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la LISTA.

El documento técnico de planeamiento, aprobado inicialmente, podrá descargarlo desde la Web del Ayuntamiento de Montilla:

www.montilla.es, o en el enlace:

<https://urbanismo.montilla.es/documentos-de-planeamiento-gestion-y-ejecucion/>

Montilla, 5 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Rafael Ángel Llamas Salas.

Ayuntamiento de Valsequillo

Núm. 740/2024

La Alcaldesa-Presidenta de este Ayuntamiento, con fecha 8 de febrero de 2024, ha adoptado la siguiente:

RESOLUCIÓN. Celebradas las elecciones locales el pasado día 28 de mayo de 2023, vista la sesión constitutiva del Ayuntamiento de fecha 17 de junio de 2023, en uso de las facultades que le confieren los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con los artículos 43, 44, 45 y 51 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

RESUELVO:

PRIMERO. Delegar de forma específica las siguientes delegaciones, a fin de dirigir y gestionar los servicios correspondientes:

Área delegación	Concejal/a
Deportes	DOÑA EMILIA MARÍA DURÁN MURILLO

SEGUNDO. Las delegaciones no comprenderán facultades de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

La Concejala delegada queda obligada a informar a esta Alcaldía, a posteriori, de la gestión de las competencias delegadas, en los términos del artículo 115 del ROF.

TERCERO. Notificar personalmente la presente resolución a la designada, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir el Resolución del nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por la Alcaldía^{ma}.

Valsequillo, 8 de febrero de 2024. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Ana María Sánchez Rosa.

Ayuntamiento de Zuheros

Núm. 870/2024

Aprobado inicialmente, en sesión ordinaria, del Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 7 de marzo de 2024, el Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantillas de Personal para el ejercicio 2024, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

En Zuheros, a 11 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Manuel Poyato Cuenca.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla****Secretaría de Gobierno
Granada**

Núm. 720/2024

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 29/01/2024, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO

DOÑA DOLORES ARANDA CAMBRÓN, Juez de Paz Sustituto de HINOJOSA DEL DUQUE, (CÓRDOBA).

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer Recurso de Alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 6 de febrero de 2024. El Secretario de Gobierno, Fdo. Pedro Jesús Campoy López.

Núm. 721/2024

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 29/01/2024, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE POZOBLANCO

DOÑA MARÍA DEL MAR FERNÁNDEZ RUIZ, Juez de Paz Sustituto de EL VISO (CÓRDOBA).

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer Recurso de Alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 6 de febrero de 2024. El Secretario de Gobierno, Fdo. Pedro Jesús Campoy López.

Núm. 722/2024

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO**

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 29/01/2024, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE POZOBLANCO

DOÑA RAQUEL PINILLA PONTES, Juez de Paz Titular de EL VISO (CÓRDOBA).

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer Recurso de Alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, a 6 de febrero de 2024. El Secretario de Gobierno, Fdo. Pedro Jesús Campoy López.

OTRAS ENTIDADES

Consejo Regulador de la Denominación de Origen "Baena" Baena (Córdoba)

Núm. 758/2024

ACUERDO DEL PRESIDENTE DEL CONSEJO REGULADOR DE LA DENOMINACIÓN DE ORIGEN PROTEGIDA BAENA, POR EL QUE SE CONVOCAN ELECCIONES PARA LA RENOVACIÓN DE LAS VOCALÍAS DEL CONSEJO REGULADOR.

En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 4 del Decreto 17/2016 -de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía-, y en el ejercicio de las competencias, que de conformidad con los artículos 13.2 p) y 14 de la Ley 2/2011 -de 25 de marzo, de Calidad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía-, corresponden a los Consejos Reguladores en cuanto a la organización y convocatoria de sus procesos electorales, una vez informado el Pleno y consultado para acordar la fecha de celebración de las elecciones, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de marzo de 2024, dicto el siguiente

ACUERDO DE CONVOCATORIA

Se convocan elecciones para la renovación de las Vocalías del Consejo Regulador de la Denominación de Origen BAENA, para el próximo día 13 de junio de 2024, en horario de 09.00 a 14.00 horas, en la sede del Consejo Regulador sita en la Plaza de la Constitución s/n, de Baena.

El proceso electoral se regirá por las normas que le son de aplicación y por las siguientes reglas particulares:

1. Calendario electoral. El proceso electoral se inicia con la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Acuerdo de Convocatoria, ajustándose el calendario electoral a los plazos establecidos en el Decreto 17/2016 -de 19 de enero, por el que se regula el procedimiento electoral de los Consejos Reguladores de las denominaciones de calidad diferenciada de Andalucía-. El calendario electoral quedará expuesto en la Sede del Consejo Regulador hasta la constitución del Pleno del Consejo Regulador, y en la web www.dobaena.com

2. Personas electoras. Tendrán la consideración de personas electoras las que figuren inscritas y con actividad en los registros de la Denominación y estén al corriente en el pago de las cuotas y servicios al Consejo Regulador al 10 de marzo del presente año.

Listas Electorales. Del 15 de marzo al 2 de abril de 2024 ambos inclusive, quedarán expuestas las listas electorales provisionales en el Tablón de Anuncios de la Sede del Consejo Regulador, en los Ayuntamientos de la Zona de la Denominación y en la Delegación Territorial en Córdoba, de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, en horario de 9 a 14h, de lunes a viernes. Los electores podrán presentar reclamaciones a las listas en los plazos previstos en el Decreto 17/2016, en la sede del Consejo Regulador.

3. Junta Electoral de la Denominación. De acuerdo con el Decreto 17/2016, se constituirá una Junta Electoral de la Denominación de Origen (en adelante JEDO), con sede en la Sede del Consejo Regulador. La constitución de la JEDO se realizará el 10 de

abril de 2024. Los interesados en formar parte de la Junta Electoral de la Denominación deberán presentar su solicitud en la Sede del Consejo Regulador, entre los días 18 de marzo al 1 de abril.

4. Candidaturas. Las personas elegibles podrán presentar en la Sede del Consejo su candidatura a los censos y sub-censos entre el 26 de abril y el 3 de mayo. La proclamación de las candidaturas por parte de la JEDO se producirá el 10 de mayo. Contra la proclamación se podrán presentar reclamaciones en los plazos previstos en el artículo 18 del Decreto 17/2016.

5. Votación. La fecha fijada para la votación será el 13 de junio de 2024.

Habrà una sola mesa electoral que se constituirá en la sede del Consejo Regulador el día fijado para la votación. Los modelos de urnas y cabinas serán los mismos que determina la Ley Orgánica 5/1985 -de 19 de junio de Régimen Electoral General-, al igual que los sobres y papeletas que se adaptarán a los requisitos establecidos en el mencionado Decreto 17/2016.

6. Pleno de Constitución. Según lo dispuesto en el artículo 25 del Decreto 17/2016, concluido el proceso electoral o, en su caso, acordada la candidatura única y una vez proclamadas las vocalías electas, se constituirá el Pleno del Consejo Regulador.

Las fechas de constitución serán las siguientes:

-En caso de candidatura única para todos los censos, el Pleno del Consejo Regulador se constituirá el 14 de mayo de 2024.

-En caso de celebración de elecciones, el Pleno del Consejo Regulador se constituirá el 26 de junio de 2024.

En ambos casos, en la Sesión constitutiva del Consejo Regulador, tomarán posesión las nuevas vocalías y, a continuación, se procederá a la elección y propuesta de las personas que vayan a ocupar la Presidencia y Vicepresidencia.

7. Notificación. Las notificaciones que hayan de realizarse como consecuencia del proceso electoral se realizarán de conformidad con el artículo 40 y ss de la Ley 39/2015 -de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas-, mediante publicación en el tablón de anuncios del Consejo Regulador, en el de los Ayuntamientos de la zona y en el de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural.

Baena, 1 de marzo de 2024. El Presidente, Fdo. Javier Alcalá de la Moneda Garrido.

Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

Núm. 918/2024

La Junta General del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba, en sesión ordinaria, celebrada el 14 de marzo del 2024, ha adoptado el siguiente acuerdo relativo a la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio para el año 2024:

“PRIMERO. Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio en los siguientes términos:

1. Respecto del puesto de Dirección Técnica, el cambio de subgrupo profesional, pasando este a ser A2/C1 y del nivel de complemento de destino, de forma que las condiciones del puesto quedan como siguen:

Nº puestos: 1.

ADS: Funcionario.

Denominación: Dirección Técnica.

Subgrupo: A2/C1.

Complemento Destino: 22.

Complemento específico: 34.617,52 €.

Provisión: Libre Designación.

Titulación: Grado universitario, Diplomatura universitaria, Ingeniería o Arquitectura Técnica o Equivalentes.

2. Respecto del puesto de Subdirección Técnica, el cambio de subgrupo profesional, pasando este a ser A2/C1, de forma que las condiciones del puesto quedan como siguen:

Nº puestos: 1.

ADS: Funcionario.

Denominación: Subdirección Técnica.

Subgrupo: A2/C1.

Complemento Destino: 22.

Complemento específico: 29.153,74 €.

Provisión: Concurso.

Titulación: Grado universitario, Diplomatura universitaria, Ingeniería o Arquitectura Técnica o Equivalentes.

3. Modificación en un puesto de Jefe de Sala, que pasará a denominarse Adjunto a la Dirección y Subdirección Técnica. Las características de este puesto, que permanecen idénticas, son las siguientes:

Nº puestos: 1.

ADS: Funcionario.

Denominación: Adjunto a la Dirección y Subdirección Técnica.

Subgrupo: A2.

Complemento Destino: 22.

Complemento específico: 21.732,90 €.

Grupo: A.

Provisión: Concurso.

Titulación: Grado universitario, Diplomatura universitaria, Ingeniería o Arquitectura Técnica o Equivalentes.

SEGUNDO. Dar a estos acuerdos la publicidad debida mediante la publicación de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con expresa indicación del régimen de recursos aplicable”.

Lo que se publica para su general conocimiento, indicando que contra el anterior acuerdo que, según lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, pone fin a la vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

a) Recurso de Reposición, con carácter potestativo, ante la Junta General del Consorcio, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al que se publique, tal y como disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

b) Recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, según lo dispuesto en el artículo 8.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al que se publique, tal y como es-

tablece el artículo 46.1 de la Ley antes citada.

En el supuesto de que se interponga recurso de reposición, no podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo en tanto aquél no se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, por el transcurso del plazo de un mes desde su interposición, tal y como disponen los artículos 123.2 y 124 de la Ley 39/2015 y 46 de la Ley 29/1998.

En el caso de desestimación presunta del recurso de reposición, podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo mencionado, ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Córdoba, en el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente a aquél en que, de acuerdo con la normativa invocada anteriormente, se produzca el acto presunto, tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley 29/1998.

c) Cualquier otro recurso que Vd. estime conveniente en defensa de sus intereses.

La publicación de la RPT para el ejercicio 2024 se realiza en la página web o sede electrónica del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios, de conformidad con la Ordenanza de Transparencia y acceso a la información pública de la Excma. Diputación Provincial de Córdoba.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, 14 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por el Presidente, Antonio Ramón Martín Romero.

Núm. 919/2024

La Junta General del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios y Protección Civil de Córdoba, en sesión extraordinaria, celebrada el día 14 de marzo del 2024, acordó aprobar inicialmente la modificación de los Estatutos del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.2 de los Estatutos del Consorcio, se somete el expediente a información pública por el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Asimismo, el texto del Estatuto aprobado inicialmente estará a disposición de los/as interesados/as en el Tablón de Anuncios de la sede electrónica del Consorcio:

<https://sede.eprinsa.es/consorcioincendios/tablon-de-edictos>.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado provisionalmente dicho Acuerdo hasta entonces inicial sin necesidad de nuevo acuerdo de Junta General.

Córdoba, 14 de marzo de 2024. Firmado electrónicamente por El Presidente, Antonio Ramón Martín Romero.