

Sumario

III. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

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

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en Sevilla, por el que se somete a información pública la petición de concesión de aprovechamiento de aguas públicas. Expte. E-2250/2012

p. 2975

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Delegación territorial de Córdoba

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa Cerlur, S.L."

p. 2975

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de Ucodeporte, S.L.U."

p. 2984

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de Ucoidiomas, S.L.U."

p. 2984

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa Jivitransluc Mobel, S.L."

p. 2986

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, relativo a la aprobación provisional del Segundo Expediente de Modificación del Presupuesto del Instituto Provincial de Bienestar Social para el ejercicio de 2016, por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito

p. 2994

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, por la que se

delega en la Concejal doña Josefa Avilés Luque, la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil

p. 2995

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Resolución del Ilmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Río, por la que se delega en la Concejal doña Antonia Sofía Yuste García la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil

p. 2995

Ayuntamiento de Baena

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Baena, por el que se somete a información pública la Cuenta General del Presupuesto del ejercicio 2015

p. 2995

Ayuntamiento de Montoro

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Montoro, por el que se somete a información pública la aprobación definitiva de Modificación de Crédito número 16

p. 2995

Ayuntamiento de Pedroche

Anuncio del Ayuntamiento de Pedroche, por el que se somete a información pública la Revocación de Competencias de la Junta de Gobierno Local

p. 2995

Ayuntamiento de Posadas

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Posadas, por el que se somete a información pública Nombramientos de Miembros de la Junta de Gobierno Local y de Tenientes de Alcalde, y delegaciones de atribuciones

p. 2996

Ayuntamiento de Pozoblanco

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, por el que se hace público la delegación en el Primer Teniente de Alcalde D. Santiago Cabello Muñoz las funciones de la Alcaldía para los días 11 al 31 de julio de 2016

p. 2996

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, por el que se hace público la delegación en el Concejal D. Santiago Cabello Muñoz de las funciones de la Alcaldía para la celebración de boda civil para el día 22 de julio de 2016

p. 2996

Ayuntamiento de Rute

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Rute, por el que se hace público la Convocatoria de las Bases para la contratación de personal laboral temporal al amparo del Programa Anual de Concertación y Empleo con los Municipios y ELAS de la provincia de Córdoba 2016

p. 2997

Ayuntamiento de Santaella

Anuncio del Ayuntamiento de Santaella, por el que se someta a información pública la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de Tasas por la Utilización, Instalación y Ocupación Privativa o aprovechamiento especial del Dominio Público del municipio de Santaella

p. 3002

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2. Posadas

Anuncio del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Posadas, relativo a procedimiento: Expediente de Dominio 702/13. Citación

p. 3002

Anuncio del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Posadas, relativo a procedimiento: Expediente de dominio. Exceso de cabida 610/2012. Notificación

p. 3002

Juzgado de lo Social Número 2. Córdoba

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, relativo a procedimiento Despidos/Ceses en general 833/2015: Notificación resolución

p. 3002

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, relativo a procedimiento 812/2014, Ejecución de títulos judiciales 175/2016: Notificación Decreto

p. 3003

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, relativo a procedimiento Social Ordinario 148/2016: Citación para los actos de conciliación o juicio

p. 3003

VIII. OTRAS ENTIDADES

Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S A

Anuncio de la Empresa Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S.A. (CECOSAM), por el que se procede a una corrección de error

p. 3004

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

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

Núm. 1.333/2016

| Nº | T.M. | Prov | Procedencia agua | Captación: | | |
|----|-----------------------|---------|------------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | | M.A.S. | X UTM (ETRS89) | Y UTM (ETRS89) |
| 1 | Peñarroya-Pueblonuevo | Córdoba | Acuífero | Sin clasificar | 302319 | 4238642 |
| 2 | Peñarroya-Pueblonuevo | Córdoba | Acuífero | Sin clasificar | 302424 | 4238580 |

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En Sevilla, 1 de abril de 2016. El Jefe de Servicio, Fdo. Javier Santaella Robles.

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Empresa y Comercio
Delegación territorial de Córdoba

Núm. 2.432/2016

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Cerlur, S.L.

Expediente: 14/01/0148/2016

Fecha: 29/06/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Cristóbal Sánchez Párraga

Código: 14103302012016

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Cerlur S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organiza-

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

Anuncio - Información pública

Nº Expediente: E-2250/2012.

Peticionario: Sebastián Romero Blando.

Uso: Doméstico, Riego (Herbáceos) de 0,02 ha.

Volumen anual (m³/año): 150.

Caudal concesional (l/s): 0,005.

ción territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

I CONVENIO COLECTIVO DE CERLUR, S.L.

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional

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

Queda excluido el personal que realice las funciones de dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal y retributivo

Todos los aspectos del convenio, incluidos los efectos económicos, son de aplicación desde el 1-enero-2014.

La duración del presente convenio será hasta el 31 de diciembre de 2018, y se prorrogará anualmente a su vencimiento, hasta tanto se alcance un nuevo convenio.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes los años 2014 a 2018.

Artículo 4. Denuncia

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

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

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

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente pro-

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

Artículo 5. Derecho supletorio

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. Partes firmantes del Convenio Colectivo

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

Artículo 9. Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Vacaciones

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

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

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

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación

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

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

Artículo 11. Licencias y permisos

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

Artículo 12. Estructura económica

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

SALARIOS

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

1.º Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

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

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

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

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

COMPLEMENTOS SALARIALES

1.4. Antigüedad:

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

1.5. Complemento de nocturnidad: Las horas trabajadas en el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tenga una coincidencia igual o superior a 3 horas; si la coincidencia fuera inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

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

supuestos siguientes:

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

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

1.6. Gratificaciones extraordinarias:

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

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

Devengos de pagas:

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

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

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

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

1.7. Complemento de convenio:

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

COMPLEMENTOS NO SALARIALES

1.8. Plus de transporte:

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

1.9. Desgaste de ropa de trabajo:

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

1.10. Viajes y dietas:

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

Dieta completa: 32,13 euros.

Media dieta: 16,07 euros.

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

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

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

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador tenga que realizar su función fuera del centro de trabajo habitual y del casco urbano de la población, percibirá como ayuda de manutención 2,97 euros día.

1.11. Pago del salario:

Los trabajadores que por su división funcional, se encuentren encuadradas en las tablas de retribuciones del presente conve-

nio del personal de retribución diaria, percibirán el salario base por día natural. El resto de los trabajadores, es decir, los de retribución mensual, percibirán el salario base proporcionalmente a 30 días.

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

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

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

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

Artículo 13. Enfermedad y accidente

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

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

Artículo 14. Seguro complementario de accidentes

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

- Por muerte natural: 6.959,41 euros.
- Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros
- Por incapacidad parcial: 6.959,41 euros
- Por incapacidad total: 26.738,18 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros.

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

Artículo 15. Absentismo

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

El contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas en los supuestos de absentismo establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, excluyéndose del cómputo únicamente las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el

embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o Servicios de Salud, según proceda. Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 16. Dirección y control de la actividad laboral

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

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

Artículo 17. Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

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

Artículo 18. Periodo de prueba

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

Artículo 19. Contratación

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

Artículo 20. Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción

A. Contrato por Obra o Servicio Determinado:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 21. Contrato de formación y contrato en prácticas

Contrato de Formación

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

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

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

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

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar por periodos como mínimo de seis meses.

B) Este tipo de contratos se realizarán a tiempo completo, durante el primer año el trabajador dedicará el 25% del total de la jornada a la formación teórica y el 15% durante el segundo y tercer año. Se concretarán en el contrato las horas y días dedica-

dos a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

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

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

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

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

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

Contrato en Prácticas

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

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

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

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

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

Artículo 22. Preavisos y ceses

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

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

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

Artículo 23. Indemnizaciones por cese

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

Artículo 24. Finiquitos

El documento de finiquito en que se formalice el fin de la relación laboral entre empresa y trabajador, debe recoger la voluntad

de ambas partes de extinguir el contrato sin que ninguna de ellas tenga nada que reclamar por ningún concepto derivado de la relación laboral.

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

Artículo 25.

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

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

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

Artículo 27. Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador deberá comunicar a la empresa, en el momento en que se produzca, cualquier incidencia que afecte al permiso de conducir o autorización de conducción, tales como suspensión del permiso de conducción, pérdida de vigencia de la autorización, reducción y recuperación de puntos.

Las retiradas de puntos que obedezcan a una conducción negligente, temeraria o irresponsable del trabajador, tanto en el desarrollo de su trabajo como en su actividad privada, serán directa-

mente imputables al trabajador. Tendrán dicha consideración, a título enunciativo y no limitativo, la desobediencia a señales de parada de los agentes, no respetar las señales de stop o los semáforos en rojo o ámbar, no disponer en el vehículo de los certificados de actividades obligatorias o la documentación que acredite la vinculación laboral a la empresa, así como no respetar los horarios de descanso legalmente establecidos. En estos supuestos, no será de aplicación lo establecido en el apartado 2 de este artículo.

Artículo 29. Observancia

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

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

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

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

Artículo 30. Faltas

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

1. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores y para las instalaciones.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un pe-

riodo de sesenta días.

c. Falta de aseo y limpieza personal.

d. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f. Simular la presencia de otro trabajador.

g. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

h. No atender a los proveedores con la corrección y diligencia debidas cuando se califique como grave. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

i. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

j. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia. Si existiera reincidencia podrá ser considerada como muy grave.

k. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

l. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

m. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

n. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

o. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo que no repercuta negativamente en el trabajo.

p. El incumplimiento de las obligaciones de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños para la Seguridad y Salud de los trabajadores o de las instalaciones.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o siete durante un año.

b. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de ciento ochenta días.

c. La simulación de enfermedad o accidente.

d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

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

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

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

j. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

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

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

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

n. Autolesión en el trabajo.

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

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

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

Artículo 31. Enumeración faltas enunciativa

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

Artículo 32. Prescripción de las faltas

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

Artículo 33. Sanciones

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

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

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

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

Sistema de clasificación profesional: Grupos Profesionales.

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

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

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

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo II: Perito Titulado.

Grupo III: Jefe Admto.

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

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

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

Grupo VII: Peón Ordinario.

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

Artículo 34. Paz social

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

Artículo 35. Legislación supletoria

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

Varias firmas ilegibles.

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 Y AÑO 2015

| Categorías y Grupos profesionales | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | |
| Perito Titulado | M 1.443,07 € | 9,15 € | 2,40 € | 1.019,70 € | 1.019,70 € |
| GRUPO III | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M 1.311,82 € | 8,66 € | 2,40 € | 932,27 € | 932,27 € |
| GRUPO IV | | | | | |
| Encargado | D 38,50 € | 6,66 € | 2,40 € | 798,66 € | 798,66 € |
| Tupista 1ª | D 37,91 € | 6,66 € | 2,40 € | 765,18 € | 765,18 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M 1.151,35 € | 8,35 € | 2,40 € | 830,42 € | 830,42 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D 37,75 € | 6,66 € | 2,40 € | 756,17 € | 756,17 € |
| GRUPO V | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M 1.065,68 € | 7,40 € | 2,40 € | 746,62 € | 746,62 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D 35,41 € | 6,66 € | 2,40 € | 728,50 € | 728,50 € |
| Viajante | M 1.076,80 € | 7,72 € | 2,40 € | 780,37 € | 775,37 € |
| Guarda o Vigilante | D 35,76 € | 6,66 € | 2,40 € | 718,40 € | 718,40 € |
| GRUPO VI | | | | | |
| Ayudante | D 32,55 € | 6,66 € | 2,40 € | 689,64 € | 689,64 € |
| Peón Especialista | D 32,23 € | 6,66 € | 2,40 € | 665,36 € | 665,36 € |
| Aux. Admtvo. | M 958,59 € | 6,76 € | 2,40 € | 665,14 € | 665,14 € |
| GRUPO VII | | | | | |
| Peón Ordinario | D 31,26 € | 6,66 € | 2,40 € | 655,12 € | 655,12 € |
| FORMACIÓN | | | | | |
| Formación 3º año | D 21,91 € | 6,66 € | 2,40 € | 484,52 € | 484,52 € |
| Formación 2º año | D 19,11 € | 6,66 € | 2,40 € | 432,07 € | 432,07 € |
| Formación 1º año | D 18,38 € | 6,66 € | 2,40 € | 388,67 € | 388,67 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

| Categorías y Grupos profesionales | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | |
| Perito Titulado | M 1.457,50 € | 9,24 € | 2,42 € | 1.544,85 € | 1.544,85 € |
| GRUPO III | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M 1.324,94 € | 8,75 € | 2,42 € | 1.412,39 € | 1.412,39 € |
| GRUPO IV | | | | | |
| Encargado | D 38,89 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.209,97 € | 1.209,97 € |
| Tupista 1ª | D 38,29 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.159,25 € | 1.159,25 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M 1.162,86 € | 8,43 € | 2,42 € | 1.258,09 € | 1.258,09 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D 38,13 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.145,60 € | 1.145,60 € |
| GRUPO V | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M 1.076,34 € | 7,47 € | 2,42 € | 1.131,13 € | 1.131,13 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D 35,76 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.103,68 € | 1.103,68 € |
| Viajante | M 1.087,57 € | 7,80 € | 2,42 € | 1.182,26 € | 1.174,69 € |
| Guarda o Vigilante | D 36,12 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.088,38 € | 1.088,38 € |
| GRUPO VI | | | | | |
| Ayudante | D 32,88 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.044,80 € | 1.044,80 € |
| Peón Especialista | D 32,55 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.008,02 € | 1.008,02 € |
| Aux. Admtvo. | M 968,18 € | 6,83 € | 2,42 € | 1.007,69 € | 1.007,69 € |
| GRUPO VII | | | | | |
| Peón Ordinario | D 31,57 € | 6,73 € | 2,42 € | 992,51 € | 992,51 € |
| FORMACIÓN | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------|---|---------|--------|--------|----------|----------|
| Formación 3º año | D | 22,13 € | 6,73 € | 2,42 € | 734,05 € | 734,05 € |
| Formación 2º año | D | 19,30 € | 6,73 € | 2,42 € | 654,59 € | 654,59 € |
| Formación 1º año | D | 18,56 € | 6,73 € | 2,42 € | 588,84 € | 588,84 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

| Categorías y Grupos profesionales | | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|---|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | | |
| Perito Titulado | M | 1.486,65 € | 9,43 € | 2,47 € | 2.100,99 € | 2.100,99 € |
| GRUPO III | | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M | 1.351,44 € | 8,66 € | 2,40 € | 1.920,85 € | 1.920,85 € |
| GRUPO IV | | | | | | |
| Encargado | D | 39,66 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.645,56 € | 1.645,56 € |
| Tupista 1ª | D | 39,05 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.576,58 € | 1.576,58 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M | 1.186,12 € | 8,60 € | 2,47 € | 1.711,00 € | 1.711,00 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D | 38,89 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.558,01 € | 1.558,01 € |
| GRUPO V | | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M | 1.097,86 € | 7,62 € | 2,47 € | 1.538,34 € | 1.538,34 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D | 36,48 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.501,00 € | 1.501,00 € |
| Viajante | M | 1.109,32 € | 7,95 € | 2,47 € | 1.607,87 € | 1.597,57 € |
| Guarda o Vigilante | D | 36,84 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.480,19 € | 1.480,19 € |
| GRUPO VI | | | | | | |
| Ayudante | D | 33,53 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.420,93 € | 1.420,93 € |
| Peón Especialista | D | 33,20 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.370,91 € | 1.370,91 € |
| Aux. Admtvo. | M | 987,54 € | 6,96 € | 2,47 € | 1.370,45 € | 1.370,45 € |
| GRUPO VII | | | | | | |
| Peón Ordinario | D | 32,20 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.349,81 € | 1.349,81 € |
| FORMACIÓN | | | | | | |
| Formación 3º año | D | 22,57 € | 6,86 € | 2,47 € | 998,31 € | 998,31 € |
| Formación 2º año | D | 19,69 € | 6,86 € | 2,47 € | 890,24 € | 890,24 € |
| Formación 1º año | D | 18,94 € | 6,86 € | 2,47 € | 800,82 € | 800,82 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

| Categorías y Grupos profesionales | | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|---|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | | |
| Perito Titulado | M | 1.516,38 € | 9,61 € | 2,52 € | 2.143,01 € | 2.143,01 € |
| GRUPO III | | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M | 1.378,47 € | 8,83 € | 2,45 € | 1.959,27 € | 1.959,27 € |
| GRUPO IV | | | | | | |
| Encargado | D | 40,46 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.678,47 € | 1.678,47 € |
| Tupista 1ª | D | 39,84 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.608,11 € | 1.608,11 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M | 1.209,84 € | 8,77 € | 2,52 € | 1.745,22 € | 1.745,22 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D | 39,67 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.589,17 € | 1.589,17 € |
| GRUPO V | | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M | 1.119,82 € | 7,78 € | 2,52 € | 1.569,10 € | 1.569,10 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D | 37,21 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.531,02 € | 1.531,02 € |
| Viajante | M | 1.131,51 € | 8,11 € | 2,52 € | 1.640,03 € | 1.629,52 € |
| Guarda o Vigilante | D | 37,58 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.509,80 € | 1.509,80 € |
| GRUPO VI | | | | | | |
| Ayudante | D | 34,20 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.449,35 € | 1.449,35 € |
| Peón Especialista | D | 33,87 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.398,33 € | 1.398,33 € |
| Aux. Admtvo. | M | 1.007,29 € | 7,10 € | 2,52 € | 1.397,86 € | 1.397,86 € |
| GRUPO VII | | | | | | |
| Peón Ordinario | D | 32,85 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.376,81 € | 1.376,81 € |
| FORMACIÓN | | | | | | |
| Formación 3º año | D | 23,02 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.018,27 € | 1.018,27 € |
| Formación 2º año | D | 20,08 € | 7,00 € | 2,52 € | 908,04 € | 908,04 € |
| Formación 1º año | D | 19,31 € | 7,00 € | 2,52 € | 816,83 € | 816,83 € |

Núm. 2.433/2016

ménez.

Convenio o Acuerdo: Ucodeporte S.L.

Expediente: 14/01/0159/2016

Fecha: 29/06/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco Javier Galán Ruiz de Adana

Código: 14002512012006

Visto el texto de los Acuerdos adoptados el día 20 de mayo de 2016, por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Ucodeporte, S.L.U.", por los que, entre otros, se aprueban las Tablas salariales para 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Ji-

ACTA

En la ciudad de Córdoba, en el edificio Pedro López de Alba de la Universidad de Córdoba, sito en la c/ Alfonso XIII, de esta capital, siendo las 9:30 horas del día 20 de mayo de 2016 y previa citación en forma, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de Ucodeporte, S.L.U., con asistencia de los siguientes miembros:

Por la Rmpresa:

D. Manuel Pineda Priego y D. Fermín J. Cremades Márquez.

Por los trabajadores:

D. César Hernández del Arco.

Reunidos los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio de Ucodeporte, S.L.U., acuerdan dar por terminada la sesión para la revisión de tablas salariales del convenio colectivo para el año 2016 de la Empresa Ucodeporte, S.L.U., aprobando, por unanimidad de los asistentes, los salarios del año 2016, con una subida del 1% fijada en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, según tablas anexas (Anexo I).

Comprometiéndose a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se autoriza a Javier Galán Ruiz de Adana, con DNI 30.455.944-B, para que formalice y realice cuantos documentos y gestiones sean necesarias para el depósito y publicación en el B.O.P. del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la empresa: Manuel Pineda Priego y Fermín J. Cremades Márquez.

Por los trabajadores: César Hernández del Arco.

ANEXO I: Tablas Salariales Definitivas 2016 (Tablas definitivas 2010 más 1% Presupuesto de la Junta de Andalucía 2016)

| GRUPO I | Salario Base 12 | Prorrata E. 12 | Plus Trans. 11 | B. Vacac. 1 | C. P.P 12 | C. Puesto T. 12 |
|---|-----------------|----------------|----------------|-------------|-----------|-----------------|
| JEFE ÁREA INSTALACIONES Y ACTIVIDADES | 1.188,75 | 198,13 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 48,63 |
| JEFE ÁREA DE INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN | 1.188,75 | 198,13 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 48,63 |
| JEFE DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | 1.188,75 | 198,13 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 48,63 |
| GRUPO II | | | | | | |
| COORDINADOR DE ACTIVIDADES | 1.013,75 | 168,96 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |
| COORDINADOR DE INSTALACIONES | 1.013,75 | 168,96 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |
| TÉCNICO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN | 1.013,75 | 168,96 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |
| GRUPO III | | | | | | |
| TÉCNICO DEPORTIVO | 858,48 | 143,08 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 28,46 |
| TÉCNICO DE INSTALACIONES | 858,48 | 143,08 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 28,46 |
| TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 858,48 | 143,08 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 28,46 |
| SOCORRISTA | 858,48 | 143,08 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | 28,46 |
| GRUPO IV | | | | | | |
| AUXILIAR DE INSTALACIONES Y/O ACTIVIDADES | 783,51 | 130,59 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 783,51 | 130,59 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |
| GRUPO V | | | | | | |
| LIMPIADOR | 775,16 | 129,19 | 121,47 | 121,47 | 34,73 | |

PLUS DE TRANSPORTE AÑO 2016 = 121,47 € PARA JORNADA SUPERIOR AL 50%.

PARA JORNADAS ENTRE EL 50% Y EL 25% = 60,75 €.

JORNADAS INFERIORES AL 25% = 36,75 €.

NOCTURNIDAD = 23,45 € (1 hora: 1,23 €).

Núm. 2.434/2016

Convenio o Acuerdo: Ucoidiomas S.L.

Expediente: 14/01/0160/2016

Fecha: 29/06/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Francisco Javier Galán Ruiz de Adana

Código: 14002382012004

Visto el texto de los Acuerdos adoptados el día 20 de mayo de 2016 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de UCoidiomias, S.L.U., por los que, entre otros, se aprueban las Tablas salariales para 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

En la ciudad de Córdoba, en el edificio Pedro López de Alba de la Universidad de Córdoba, sito en la c/ Alfonso XIII, de esta capital, siendo las 10:00 horas del día 20 de mayo de 2016 y previa

citación en forma, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio de UCODIOMAS, S.L.U., con asistencia de los siguientes miembros:

Por la Empresa:

D. Manuel Pineda Priego y D. Fermín J. Cremades Márquez.

Por los trabajadores:

D.^a M.^a Ángeles Guisado Medina, D.^a Yolanda Campos Rodríguez y D.^a Carmen Arnedo Villaescusa.

Reunidos los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio de UCODIOMAS, S.L.U., acuerdan dar por terminada la sesión para la revisión de tablas salariales del convenio colectivo para el año 2016 de la Empresa UCODIOMAS, S.L.U., aprobando, por unanimidad de los asistentes, los salarios del año 2016, con una subida del 1% fijada en la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, según tablas anexas (anexos I y II).

Comprometiéndose a remitirlo a la autoridad laboral para su registro y depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se autoriza a Javier Galán Ruiz de Adana, con DNI 30.455.944-B, para que formalice y realice cuantos documentos y gestiones sean necesarias para el depósito y publicación en el B.O.P. del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad de cuanto antecede, firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la empresa: Manuel Pineda Priego y Fermín J. Cremades Márquez. Por los trabajadores: M.^a Ángeles Guisado Medina, Yolanda Campos Rodríguez y Carmen Arnedo Villaescusa.

Anexo I: Tablas Salariales Definitivas 2016 (Tablas definitivas 2010 más 1% Presupuesto de la Junta de Andalucía 2016)

| GRUPO I | Salario Base (12 meses) | Prorrata Extra (12 meses) | Plus Transporte (11 meses) | Bol. Vacac. (1 mes) | Compl. P/P | Compl. Puesto |
|--|----------------------------|------------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------|------------------|
| JEFE/A DE ÁREA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | 1.165,44 | 194,24 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| PROFESOR/A | 1.165,44 | 194,24 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | 187,25 |
| TRADUCTOR/A | 1.165,44 | 194,24 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| STAFF DE ADMINISTRACIÓN Y CATEG. FUNCIONALES | 1.165,44 | 194,24 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| GRUPO II | | | | | | |
| ADJUNTO/A A JEFE/A DE ÁREA ADMÓN. Y GESTIÓN | 1.035,60 | 172,60 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| INSTRUCTOR/A (LECTOR/A) EXPERTO/A | 1.035,60 | 172,60 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | 62,42 |
| INFORMÁTICO | 1.035,60 | 172,60 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| GRUPO III | | | | | | |
| TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| TÉCNICO DE SECRETARÍA ACADÉMICA | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| INSTRUCTOR/A (LECTOR/A) NO EXPERTO/A | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | 30,90 |
| TÉCNICO INFORMÁTICO | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| TÉCNICO DE SECRETARÍA TÉCNICA Y CONSERJERÍA | 830,58 | 138,43 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| GRUPO IV | | | | | | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 768,15 | 128,03 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| AUXILIAR DE SECRETARÍA ACADÉMICA | 768,15 | 128,03 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| AUXILIAR INFORMÁTICO | 768,15 | 128,03 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| AUXILIAR DE SECRETARÍA TÉCNICA Y CONSERJERÍA | 768,15 | 128,03 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| GRUPO V | | | | | | |
| OFICIAL | 759,97 | 126,66 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |
| LIMPIADOR/A | 759,97 | 126,66 | 118,41 | 118,41 | 33,54 | |

Plus Transporte según criterio de aplicación (de acuerdo con el artículo 29 del vigente Convenio Colectivo de la empresa se aplicará el más favorable al trabajador de los 2 que se indican):

Criterio 1.

a) 118,41 euros/mes (100% del plus de transporte) si tienen el

50% o más de la jornada anual.

b) 59,21 euros/mes (50% del plus de transporte) si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

c) 35,52 euros/mes (30% del plus de transporte) si tienen el 25% o menos de la jornada anual.

Criterio 2.

a) 118,41 euros/mes (100% del plus de transporte) si desarrollan su trabajo durante 5 días a la semana.

b) 94,73 euros/mes (80% del plus de transporte) si desarrollan su trabajo durante 4 días a la semana.

c) 71,05 euros/mes (60% del plus de transporte) si desarrollan su trabajo durante 3 días a la semana.

d) 47,36 euros/mes (40% del plus de transporte) si desarrollan su trabajo durante 2 días a la semana.

e) 23,68 euros/mes (20% del plus de transporte) si desarrollan su trabajo durante 1 día a la semana.

Bolsa de vacaciones:

a) 118,41 euros/mes si tienen el 50% o más de la jornada anual.

b) 59,21 euros/mes si tienen menos del 50% y más del 25% de la jornada anual.

c) 35,52 euros/mes si tienen el 25% o menos de la jornada anual.

Complemento de Puesto de Trabajo:

Complemento docente de profesorado (Grupo I): 187,25 €/mes.

Complemento docente de instructor/a experto/a (Grupo II): 62,42 €/mes.

Complemento docente de instructor/a no experto/a (Grupo III): 31,21 €/mes.

Anexo II Tablas Salariales Definitivas 2016. Complementos de las categorías funcionales

Complemento Director/a: S/D.

Complemento Subdirector/a: S/D.

Complemento Jefe/a de Área Académica: 249,67 €/mes.

Complemento Adjunto Jefe/a de Área Académica: 124,84 €/mes.

Complemento Coordinador/a de Área Académica: 187,25 €/mes.

Complemento Coordinador/a de Secretaría Académ. y Técnica: 124,84 €/mes.

Complemento Coordinador de Biblioteca y Lab. de Idiomas: 62,42 €/mes.

Núm. 2.435/2016

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Jivitransluc Mobel, S.L.

Expediente: 14/01/0157/2016

Fecha: 29/06/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Cristóbal Sánchez Párraga

Código: 14103322012016

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Jivitransluc Mobel, S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 21 de julio, por el que se regula la organi-

zación territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía..

ACUERDA

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

I CONVENIO COLECTIVO DE JIVITRANSLUC MOBEL, S.L.

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial

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

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional

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

Queda excluido el personal que realice las funciones de dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal y retributivo

Todos los aspectos del Convenio, incluidos los efectos económicos, son de aplicación desde el 1 de enero de 2014.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2018, y se prorrogará anualmente a su vencimiento, hasta tanto se alcance un nuevo convenio.

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y demás conceptos retributivos son las correspondientes los años 2014 a 2018.

Artículo 4. Denuncia

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

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

3. La propuesta de promover una nueva negociación se ajustará a lo previsto en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de coincidir esta con la denuncia del Convenio Colectivo, se deberán realizar a misma vez tanto la denuncia como la promoción de la propuesta de negociación.

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

Artículo 5. Derecho supletorio

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

los efectos el estatuto de los trabajadores.

Artículo 7. Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. Partes firmantes del Convenio Colectivo

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

Artículo 9. Jornada

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

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

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

La empresa podrá distribuir la jornada, a lo largo del año me-

dante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

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

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

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

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

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

Artículo 10. Vacaciones

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

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

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

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

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

Artículo 11. Licencias y permisos

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

Artículo 12. Estructura económica

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

SALARIOS

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

1.º Conceptos que comprende las retribuciones salariales:

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

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

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

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

COMPLEMENTOS SALARIALES**1.4. Antigüedad:**

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

1.5. Complemento de Nocturnidad: Las horas trabajadas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija en un incremento del 20% del Salario Base que corresponda según las tablas salariales del presente Convenio. El complemento de nocturnidad se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el periodo nocturno tenga una coincidencia igual o superior a 3 horas; si la coincidencia fuera inferior a este tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el periodo nocturno.

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

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

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

1.6. Gratificaciones Extraordinarias:

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

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

Devengos de pagas:

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

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

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

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

1.7. Complemento de Convenio:

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

COMPLEMENTOS NO SALARIALES**1.8. Plus de Transporte:**

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

1.9. Desgaste de Ropa de Trabajo:

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

1.10. Viajes y dietas:

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

Dieta completa: 32,13 euros.

Media dieta: 16,07 euros.

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

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

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

Cuando por necesidades de la empresa, un trabajador tenga que realizar su función fuera del centro de trabajo habitual y del casco urbano de la población, percibirá como ayuda de manutención 2,97 euros día.

1.11. Pago del salario:

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

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

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

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

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

Artículo 13. Enfermedad y accidente

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

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

Artículo 14. Seguro complementario de accidentes

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

- Por muerte natural: 6.959,41 euros.
- Por muerte acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros.
- Por incapacidad parcial: 6.959,41 euros.
- Por incapacidad total: 26.738,18 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez acaecida por accidente o enfermedad profesional: 34.312,66 euros.

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

Artículo 15. Absentismo

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

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

Artículo 16. Dirección y control de la actividad laboral

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

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utiliza-

ción óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Artículo 17. Competencia organizativa

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

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

Artículo 18. Periodo de prueba

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

Artículo 19. Contratación

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

Artículo 20. Contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción

A. Contrato por Obra o Servicio Determinado:

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

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

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

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

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

2.º No obstante lo anterior, previo acuerdo de las partes, el personal afectado por esta modalidad de contrato podrá prestar ser-

vicios a una misma empresa y en distintos centros de trabajo, durante un periodo máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

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

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

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

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

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

Artículo 21. Contrato de formación y contrato en prácticas

Contrato de Formación

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

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

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

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

A) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados. No se podrán realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar por periodos como mínimo de seis meses.

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

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

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

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

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

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

Contrato en Prácticas

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

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

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

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

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

Artículo 22. Preavisos y ceses

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

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

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

Artículo 23. Indemnizaciones por cese

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

Artículo 24. Finiquitos

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

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

Artículo 25.

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

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

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

Artículo 27. Jubilación

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

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

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

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

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

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

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

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

El trabajador deberá comunicar a la empresa, en el momento en que se produzca, cualquier incidencia que afecte al permiso de conducir o autorización de conducción, tales como suspensión del permiso de conducción, pérdida de vigencia de la autorización, reducción y recuperación de puntos.

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

Artículo 29. Observancia

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

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

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

Se recuerda la prohibición legal de ejercer, fuera de la empre-

sa, actividades que puedan resultar competencia al objeto de la misma, salvo autorización expresa de ésta.

Artículo 30. Faltas

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

1. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores y para las instalaciones.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a. Tres o más faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.
- b. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de sesenta días.
- c. Falta de aseo y limpieza personal.
- d. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.
- e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro trabajador.
- g. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- h. No atender a los proveedores con la corrección y diligencia

debidas cuando se califique como grave. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

i. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

j. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia. Si existiera reincidencia podrá ser considerada como muy grave.

k. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

l. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

m. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

n. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

o. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo que no repercuta negativamente en el trabajo.

p. El incumplimiento de las obligaciones de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños para la Seguridad y Salud de los trabajadores o de las instalaciones.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o siete durante un año.

b. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de ciento ochenta días.

c. La simulación de enfermedad o accidente.

d. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

e. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

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

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

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

j. Causar accidentes por negligencia o imprudencia.

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

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

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

n. Autolesión en el trabajo.

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

p. La reiteración en el incumplimiento de las obligaciones pre-

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

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

Artículo 31. Enumeración faltas enunciativo

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

Artículo 32. Prescripción de las faltas

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

Artículo 33. Sanciones

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

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

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

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

Sistema de clasificación profesional: Grupos Profesionales.

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

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

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

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo II: Perito Titulado.

Grupo III: Jefe Admto.

Grupo IV: Encargado, Tupista 1, Of. 1ª Admto., Of. 1ª o Cond.1ª.

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

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

Grupo VII: Peón Ordinario.

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

Artículo 34. Paz social

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

Artículo 35. Legislación supletoria

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

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 Y AÑO 2015

| Categorías y Grupos profesionales | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | |
| Perito Titulado | M 1.443,07 € | 9,15 € | 2,40 € | 1.019,70 € | 1.019,70 € |
| GRUPO III | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M 1.311,82 € | 8,66 € | 2,40 € | 932,27 € | 932,27 € |
| GRUPO IV | | | | | |
| Encargado | D 38,50 € | 6,66 € | 2,40 € | 798,66 € | 798,66 € |
| Tupista 1ª | D 37,91 € | 6,66 € | 2,40 € | 765,18 € | 765,18 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M 1.151,35 € | 8,35 € | 2,40 € | 830,42 € | 830,42 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D 37,75 € | 6,66 € | 2,40 € | 756,17 € | 756,17 € |
| GRUPO V | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M 1.065,68 € | 7,40 € | 2,40 € | 746,62 € | 746,62 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D 35,41 € | 6,66 € | 2,40 € | 728,50 € | 728,50 € |
| Viajante | M 1.076,80 € | 7,72 € | 2,40 € | 780,37 € | 775,37 € |
| Guarda o Vigilante | D 35,76 € | 6,66 € | 2,40 € | 718,40 € | 718,40 € |
| GRUPO VI | | | | | |
| Ayudante | D 32,55 € | 6,66 € | 2,40 € | 689,64 € | 689,64 € |
| Peón Especialista | D 32,23 € | 6,66 € | 2,40 € | 665,36 € | 665,36 € |
| Aux. Admtvo. | M 958,59 € | 6,76 € | 2,40 € | 665,14 € | 665,14 € |
| GRUPO VII | | | | | |
| Peón Ordinario | D 31,26 € | 6,66 € | 2,40 € | 655,12 € | 655,12 € |
| FORMACIÓN | | | | | |
| Formación 3º año | D 21,91 € | 6,66 € | 2,40 € | 484,52 € | 484,52 € |
| Formación 2º año | D 19,11 € | 6,66 € | 2,40 € | 432,07 € | 432,07 € |
| Formación 1º año | D 18,38 € | 6,66 € | 2,40 € | 388,67 € | 388,67 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2016

| Categorías y Grupos profesionales | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | |
| Perito Titulado | M 1.457,50 € | 9,24 € | 2,42 € | 1.544,85 € | 1.544,85 € |
| GRUPO III | | | | | |
| Jefe Admtvo. | M 1.324,94 € | 8,75 € | 2,42 € | 1.412,39 € | 1.412,39 € |
| GRUPO IV | | | | | |
| Encargado | D 38,89 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.209,97 € | 1.209,97 € |
| Tupista 1ª | D 38,29 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.159,25 € | 1.159,25 € |
| Of. 1ª Admtvo. | M 1.162,86 € | 8,43 € | 2,42 € | 1.258,09 € | 1.258,09 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D 38,13 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.145,60 € | 1.145,60 € |
| GRUPO V | | | | | |
| Of. 2ª Admtvo. | M 1.076,34 € | 7,47 € | 2,42 € | 1.131,13 € | 1.131,13 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D 35,76 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.103,68 € | 1.103,68 € |
| Viajante | M 1.087,57 € | 7,80 € | 2,42 € | 1.182,26 € | 1.174,69 € |
| Guarda o Vigilante | D 36,12 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.088,38 € | 1.088,38 € |
| GRUPO VI | | | | | |
| Ayudante | D 32,88 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.044,80 € | 1.044,80 € |
| Peón Especialista | D 32,55 € | 6,73 € | 2,42 € | 1.008,02 € | 1.008,02 € |
| Aux. Admtvo. | M 968,18 € | 6,83 € | 2,42 € | 1.007,69 € | 1.007,69 € |
| GRUPO VII | | | | | |
| Peón Ordinario | D 31,57 € | 6,73 € | 2,42 € | 992,51 € | 992,51 € |
| FORMACIÓN | | | | | |
| Formación 3º año | D 22,13 € | 6,73 € | 2,42 € | 734,05 € | 734,05 € |
| Formación 2º año | D 19,30 € | 6,73 € | 2,42 € | 654,59 € | 654,59 € |
| Formación 1º año | D 18,56 € | 6,73 € | 2,42 € | 588,84 € | 588,84 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2017

| Categorías y Grupos profesionales | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | |
| Perito Titulado | M 1.486,65 € | 9,43 € | 2,47 € | 2.100,99 € | 2.100,99 € |
| GRUPO III | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|------------|--------|--------|------------|------------|
| Jefe Admto. | M | 1.351,44 € | 8,66 € | 2,40 € | 1.920,85 € | 1.920,85 € |
| GRUPO IV | | | | | | |
| Encargado | D | 39,66 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.645,56 € | 1.645,56 € |
| Tupista 1ª | D | 39,05 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.576,58 € | 1.576,58 € |
| Of. 1ª Admto. | M | 1.186,12 € | 8,60 € | 2,47 € | 1.711,00 € | 1.711,00 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D | 38,89 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.558,01 € | 1.558,01 € |
| GRUPO V | | | | | | |
| Of. 2ª Admto. | M | 1.097,86 € | 7,62 € | 2,47 € | 1.538,34 € | 1.538,34 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D | 36,48 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.501,00 € | 1.501,00 € |
| Viajante | M | 1.109,32 € | 7,95 € | 2,47 € | 1.607,87 € | 1.597,57 € |
| Guarda o Vigilante | D | 36,84 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.480,19 € | 1.480,19 € |
| GRUPO VI | | | | | | |
| Ayudante | D | 33,53 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.420,93 € | 1.420,93 € |
| Peón Especialista | D | 33,20 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.370,91 € | 1.370,91 € |
| Aux. Admto. | M | 987,54 € | 6,96 € | 2,47 € | 1.370,45 € | 1.370,45 € |
| GRUPO VII | | | | | | |
| Peón Ordinario | D | 32,20 € | 6,86 € | 2,47 € | 1.349,81 € | 1.349,81 € |
| FORMACIÓN | | | | | | |
| Formación 3º año | D | 22,57 € | 6,86 € | 2,47 € | 998,31 € | 998,31 € |
| Formación 2º año | D | 19,69 € | 6,86 € | 2,47 € | 890,24 € | 890,24 € |
| Formación 1º año | D | 18,94 € | 6,86 € | 2,47 € | 800,82 € | 800,82 € |

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

| Categorías y Grupos profesionales | | Salario Base | Plus asistencia (euros día trabajado) | Plus transporte (euros día trabajado) | Paga Junio Semestral | Paga Navidad Semestral |
|-----------------------------------|---|--------------|--|--|-------------------------|---------------------------|
| GRUPO II | | | | | | |
| Perito Titulado | M | 1.516,38 € | 9,61 € | 2,52 € | 2.143,01 € | 2.143,01 € |
| GRUPO III | | | | | | |
| Jefe Admto. | M | 1.378,47 € | 8,83 € | 2,45 € | 1.959,27 € | 1.959,27 € |
| GRUPO IV | | | | | | |
| Encargado | D | 40,46 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.678,47 € | 1.678,47 € |
| Tupista 1ª | D | 39,84 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.608,11 € | 1.608,11 € |
| Of. 1ª Admto. | M | 1.209,84 € | 8,77 € | 2,52 € | 1.745,22 € | 1.745,22 € |
| Of. 1ª o Cond. 1ª | D | 39,67 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.589,17 € | 1.589,17 € |
| GRUPO V | | | | | | |
| Of. 2ª Admto. | M | 1.119,82 € | 7,78 € | 2,52 € | 1.569,10 € | 1.569,10 € |
| Of. 2ª o Cond. 2ª | D | 37,21 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.531,02 € | 1.531,02 € |
| Viajante | M | 1.131,51 € | 8,11 € | 2,52 € | 1.640,03 € | 1.629,52 € |
| Guarda o Vigilante | D | 37,58 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.509,80 € | 1.509,80 € |
| GRUPO VI | | | | | | |
| Ayudante | D | 34,20 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.449,35 € | 1.449,35 € |
| Peón Especialista | D | 33,87 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.398,33 € | 1.398,33 € |
| Aux. Admto. | M | 1.007,29 € | 7,10 € | 2,52 € | 1.397,86 € | 1.397,86 € |
| GRUPO VII | | | | | | |
| Peón Ordinario | D | 32,85 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.376,81 € | 1.376,81 € |
| FORMACIÓN | | | | | | |
| Formación 3º año | D | 23,02 € | 7,00 € | 2,52 € | 1.018,27 € | 1.018,27 € |
| Formación 2º año | D | 20,08 € | 7,00 € | 2,52 € | 908,04 € | 908,04 € |
| Formación 1º año | D | 19,31 € | 7,00 € | 2,52 € | 816,83 € | 816,83 € |

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Diputación de Córdoba**

Núm. 2.576/2016

El Pleno de esta Excm. Diputación, en sesión ordinaria celebrada el día 13 de julio de 2016, ha acordado:

- La aprobación provisional del Segundo Expediente de Modificación del Presupuesto del Instituto Provincial de Bienestar So-

cial para el ejercicio de 2016, por Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito.

Este Expediente queda expuesto al Público a efectos de reclamaciones, en el Servicio de Hacienda de esta Excm. Diputación Provincial, en horas hábiles de oficina y durante los quince días siguientes al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en los artículos 169 y 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, advirtiéndose que en caso de no presentarse reclamaciones en el pla-

zo establecido, esta modificación se considerará elevada a definitiva, conforme a lo preceptuado en el artículo 169 de la citada disposición.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Córdoba, 13 de julio de 2016. El Vicepresidente 4º, Salvador Blanco Rubio.

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 2.542/2016

Por Resolución de Alcaldía nº. 965/2016, de fecha 4 de julio, se ha resuelto lo siguiente:

Resolución de Alcaldía

Esta Alcaldía tiene atribuida por Ley la facultad de delegar determinadas atribuciones, conforme al artículo 21.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Razones de oportunidad y como medida instada por los interesados, aconsejan esta delegación especial para el matrimonio civil a celebrar en la Bodega "Los Ángeles" de esta ciudad el día 9 de julio de 2016, a las 20'30 horas.

Por consiguiente, vistos, entre otros, los artículos 21.3 de la LRRL; 43.3 y ss., del R.D. 2.568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de conformidad con lo dispuesto en la directriz segunda de la Instrucción de 26 de enero de 1995 de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre autorización del matrimonio civil por los Alcaldes, por la presente he resuelto:

1. Delegar en la Sra. Concejala de este Ayuntamiento, Dª. Josefa Avilés Luque, el ejercicio de las atribuciones de oficiante del matrimonio civil para el día 9 de julio de 2016, a las 20,30 horas.

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

En Aguilar de la Frontera, a 4 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Francisco Juan Martín Romero.

Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 2.427/2016

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 1 de julio de 2016, se ha resuelto delegar expresamente en la Sra. Concejala de esta Corporación Dña. Antonia Sofía Yuste García, las atribuciones relativas a celebración de la ceremonia de matrimonio civil entre D. José Antonio Cañaveral Peñaranda y Dña. Cristina Esperanza Maya Hidalgo, para el día 2 de julio de 2016, a las 20,00 horas, que tendrá lugar en el Salón de Plenos de este Ayuntamiento.

Y lo anterior de conformidad a los artículos 21.3 de la Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local y 43.3 y ss del RD 2.568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y de conformidad con la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, de modificación del Código Civil en materia de autorización del matrimonio civil por los alcaldes y la Instrucción de la Dirección General de 26 de enero de 1995 de la Dirección General de los Registros y del Notariado.

Almodóvar del Río, a 1 de julio de 2016. Firmado electrónicamente por el Alcalde Accidental, Ramón Hernández Lucena.

Ayuntamiento de Baena

Núm. 2.431/2016

Rendida la Cuenta General del Presupuesto de la Entidad Local Excmo. Ayuntamiento de Baena del ejercicio 2015, se expone al público, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas emitido en sesión celebrada el día 29 de junio de 2016, durante el plazo de quince días, durante los cuales y ocho más los interesados puedan presentar reclamaciones, reparos y observaciones, los cuales, en su caso, serán examinados por dicha Comisión que practicará cuantas comprobaciones estime necesarias y emitirá nuevo informe antes de someterla a la consideración del Pleno de la Corporación, todo ello, en base a lo dispuesto en el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Baena a 1 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Jesús Rojano Aguilera.

Ayuntamiento de Montoro

Núm. 2.430/2016

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (RD 2/2004, de 5 de marzo), al que se remite el artículo 177.2 del mismo texto legal y artículo 20.3 en relación con el 38.2 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se hace público para general conocimiento que esta Corporación, en sesión plenaria celebrada el día 31 de mayo de 2016, adoptó acuerdo inicial, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de crédito extraordinario o suplemento de crédito que afecta al vigente presupuesto de esta Corporación, que resumido resulta del siguiente tenor:

SUPLEMENTO DE CRÉDITO

| Partida | Denominación | Importe |
|------------|---|------------|
| 1530.61905 | VVPP-Mejora accesibilidad Barriada La Paz | 102.027,15 |
| 1530.61906 | VVPP-Mejora C/ Calvario | 18.004,20 |
| 0110.91302 | Deuda Pública-Con cargo al superávit | 210.238,48 |
| TOTAL | | 330.269,83 |

Los gastos se financiarán con cargo al Remanente de Tesorería para gastos generales resultante de la liquidación de 2015, debiendo tener en cuenta que los créditos de los proyectos contenidos en las aplicaciones presupuestarias 1530.61905 y 1530.61906 se tramitan como inversiones sostenibles derivadas de la disposición adicional decimosexta del TRLHL y disposición adicional 6 de la Ley Orgánica 2/2012.

En Montoro, a 4 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde en funciones, Antonio Javier Casado Morente.

Ayuntamiento de Pedroche

Núm. 2.425/2016

Decreto

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 7 de julio de 2015, se delegaron en la Junta de Gobierno Local una serie de atribuciones que por Ley tienen el carácter de delegables.

Dada la imposibilidad de convocar sesiones de la Junta de Go-

bierno Local debido a la ausencia del titular de la Secretaría Municipal y ante la necesidad de resolver asuntos que por su urgencia no se puede demorar su resolución, y en virtud de las facultades que me confiere la legislación vigente, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, he resuelto:

Primero. Revocar la delegación de todas las competencias efectuadas a la Junta de Gobierno Local hasta tanto no se realice por la Junta de Andalucía la designación del suplente de la Secretaría Municipal o se haga efectiva la incorporación total del titular, asumiendo esta Alcaldía las mismas.

Segundo. Publicar el presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Pedroche, a 1 de julio de 2016. El Alcalde, firma ilegible.

Ayuntamiento de Posadas

Núm. 2.428/2016

Con fecha del presente, he dictado la Resolución nº. 792/2016, que dice textualmente lo siguiente:

“Corresponde a esta Alcaldía, al amparo de lo establecido en los artículos 21.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (L.R.L., en adelante) y 41.3 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (R.O.F., en adelante), el nombramiento de los Tenientes de Alcalde y de los miembros de la Junta de Gobierno Local, órganos necesarios en esta Corporación.

En este sentido, y a los efectos de lo dispuesto en el artículo 52.5 del R.O.F.

He resuelto

Primero. Nombrar para que integren la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, al amparo de lo preceptuado en los artículos 23 de la L.R.L. y 52 del R.O.F., a los/as Sres./as Concejales/as siguientes:

- Dña. María Salud Navajas González.
- D. Juan Antonio Palacios Álvarez.
- D. Manuel Pulido Vizcaíno.
- Dña. Isabel María Osuna Escribano.

Segundo. Para la sustitución de esta Alcaldía, en caso de vacante, ausencia o enfermedad, nombrar como Tenientes de Alcalde a los/as siguientes Concejales/as, miembros designados para formar parte de la Junta de Gobierno Local (artículos 23.3 de la L.R.L. y 46 del R.O.F.):

- Primer Teniente de Alcalde: María Salud Navajas González.
- Segunda Teniente de Alcalde: Juan Antonio Palacios Álvarez.
- Tercer Teniente de Alcalde: D. Manuel Pulido Vizcaíno.
- Cuarta Teniente de Alcalde: Dña. Isabel María Osuna Escribano.

Tercero. Delegar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 43.3 del R.O.F., a favor de los/as Sres./as Concejales/as que a continuación se indican, las siguientes atribuciones genéricas que abarcan, tanto las facultades de dirigir los servicios correspondientes, como la de gestionarlos en general, sin incluir la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros:

Dña. María Salud Navajas González: Cultura, Educación, Festejos, Hacienda, Juventud y Participación Ciudadana.

D. Juan Antonio Palacios Álvarez: Aguas Potables, Alumbrado Público, Cementerio, Deportes, Limpieza Viaria, Medio Ambiente, Piscina y Residuos Sólidos Urbanos.

D. Manuel Pulido Vizcaíno: Urbanismo (excluido el servicio de Coordinación de Obras y Mantenimiento, delegado en D. Juan Antonio Palacios Álvarez), Desarrollo, Turismo, Régimen Interior y Recursos Humanos, Seguridad Ciudadana y Protección Civil.

Dña. Isabel María Osuna Escribano: Igualdad, Sanidad, Servicios Sociales y Tercera Edad.

Cuarto. Delegar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 43.4 y 43.5.b del R.O.F., en favor del Sr. Concejales que a continuación se indica, la siguiente atribución especial, comprendiendo la facultad de dirigir internamente y gestionar los servicios correspondientes, sin incluir la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros:

D. Juan Antonio Palacios Álvarez: Servicio de Coordinación de Obras y Mantenimiento.

Quinto. Dar cuenta de esta Resolución en la próxima sesión del Pleno que se celebre, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 38.d) y 44.4 del mismo texto legal, y proceder a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Posadas, a 1 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Emilio Martínez Pedrera.

Ayuntamiento de Pozoblanco

Núm. 2.501/2016

DECRETO

Teniendo que ausentarme de la localidad, durante el período del 11 al 31 de julio de 2016, ambos inclusive.

En uso de las atribuciones que me están conferidas por la vigente Ley reguladora de las Bases de Régimen Local 7/1985, de 2 de abril, en sus artículos 21.3 y 23.4, modificada por Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, y en los artículos 44 y 47.2 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, por el presente,

He resuelto:

Primero. Delegar en el Primer Teniente de Alcalde, D. Santiago Cabello Muñoz, las competencias y atribuciones propias de esta Alcaldía que me confiere la normativa vigente.

Segundo. La delegación conferida surtirá efectos a partir del día 11 de julio de 2016 y finalizará el día 31 de julio de 2016, ambos inclusive.

Tercero. Notifíquese esta resolución al interesado, y dar cuenta al Pleno Corporativo en la primera sesión que el mismo celebre.

Cuarto. Publicar la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo manda y firma, el Sr. Alcalde, en Pozoblanco a 8 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Emiliano Reyes Pozuelo Cerezo.

Núm. 2.503/2016

Esta Alcaldía, mediante Resolución de fecha 8 de julio de 2016, ha acordado delegar en el Concejales de este Ayuntamiento, D. Santiago Cabello Muñoz, las competencias y atribuciones pro-

pias de esta Alcaldía, para la celebración de Boda Civil el día 22 de julio del año en curso, entre los contrayentes D. José Ramón Castañares Hernández y D^a María Sánchez Gómez.

Lo que se hace público, en cumplimiento de la legislación vigente sobre Régimen Local en materia de delegaciones de competencia.

Pozoblanco, 8 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Emiliano Reyes Pozuelo Cerezo.

Ayuntamiento de Rute

Núm. 2.476/2016

Por Resolución de Alcaldía de fecha 5 de julio de 2016, se aprobaron las bases y la convocatoria para la contratación de 45 trabajadores en régimen de personal laboral temporal, mediante un contrato por obra o servicio determinado, por sistema de méritos, en el marco del Programa Anual de Concertación y Empleo con los municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Córdoba, ejercicio 2016, para los "Proyectos "Mejoras en Parques y Jardines Municipales" y "Mejoras en Centros de Enseñanza Infantil y Primaria".

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria.

Lo que se publica para general conocimiento.

Rute a 6 de julio de 2016. Firmado electrónicamente: El Alcalde- Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

"BASES QUE HAN DE REGIR PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL AL AMPARO DEL PROGRAMA ANUAL DE CONCERTACIÓN Y EMPLEO CON LOS MUNICIPIOS Y E.L.A.s DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2016

Primera. Objeto de la convocatoria

De acuerdo con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y la Disposición Adicional 15ª de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, el Excmo. Ayuntamiento de Rute deberá prestar, entre otros, los siguientes servicios esenciales para el municipio: limpieza viaria, acceso a los núcleos de población, pavimentación de las vías públicas, parques públicos y los derivados del mantenimiento de los centros de enseñanza pública.

Vista la convocatoria del Programa Anual de Concertación y Empleo con los Municipios y E.L.A.S. de la Provincia de Córdoba 2016, así como las cuantías asignadas para los proyectos "Mejoras en Parques y Jardines Municipales" y "Mejoras en Centros de Enseñanza Infantil y Primaria", el Excmo. Ayuntamiento de Rute ha decidido formular convocatoria pública para contrataciones de personal con carácter temporal para su ejecución.

Existe hasta la fecha Resolución provisional del Programa Anual de Concertación y Empleo por la Excmo. Diputación de Córdoba, aprobándose provisionalmente la concesión de las asistencias económicas que figuran en el Anexo primero, entre las cuales vienen recogidas las solicitadas por el Excmo. Ayuntamiento de Rute.

De conformidad con lo anterior, es necesario reseñar, que el número de contrataciones recogidas en las presentes bases quedará supeditado a lo que disponga la Resolución definitiva en cuanto a las cantidades finalmente asignadas.

La duración de cada proyecto es de 5 meses y en cuanto el calendario de ejecución será aproximadamente de:

- Fecha de inicio: 1 de agosto de 2016.
- Fecha de finalización: 31 de diciembre de 2016.

No obstante lo anterior, indicar que dicho calendario es estima-

tivo, ya que dependerá de la fecha en la que se adopte la Resolución definitiva de concesión de las cuantías asignadas a los Proyectos por la Excmo. Diputación de Córdoba.

Los puestos en principio ofertados son: 45 Contratos de Peón de Servicios con carácter de laboral temporal, de 1 mes de duración cada uno, bajo la modalidad de obra o servicio determinado a jornada completa. Concretamente se distribuirán de la siguiente forma:

- 20 contratos de 1 mes de duración cada uno, destinados al proyecto "Mejoras en Centros docentes de enseñanza infantil y primaria": 4 contratos por cada mes de vigencia del proyecto (5 meses).

- 25 contratos de 1 mes de duración cada uno, destinados al proyecto "Mejoras en parques y jardines municipales": 5 contratos por cada mes de vigencia del proyecto (5 meses).

La selección se efectuará mediante el sistema de concurso de acuerdo con el baremo previsto en el Anexo I.

Segunda. Funciones del puesto

En el marco del proyecto "Mejoras en Centros docentes de enseñanza infantil y primaria" se realizarán en los Colegios Públicos Los Pinos, Ruperto Fernández, Fuente del Moral, Zambra y Llano de D. Juan las siguientes actividades:

- Cambios y/o arreglos de solerías.
- Arreglos de paredes.
- Arreglos de humedades.
- Arreglo de escalones.
- Colocación/arreglo de barandas.
- Colocación correcta de puertas/ventanas.
- Pintura de paramentos.
- Pintura de carpintería metálica y madera.
- Mantenimiento de cubiertas.
- Mejoras y mantenimiento de envolventes de edificios.
- Mejora de accesibilidad.

En el marco del proyecto "Mejoras en parques y jardines municipales" se realizarán en el Parque Periurbano El Lanchar, Jardines de Pontanilla-Vaqueriza, Parque Nuestra Señora del Carmen, Paseo Francisco Salto, Paseo del Fresno, Plaza Nuestra Señora de la Cabeza, Plaza Pablo Picasso, Jardines de Los Barrancos (C/ Roldán), Jardines de Los Tablaos (C/ El Cerro), Jardines C/ Granada, Jardines C/ Nueva, Plaza de la Concordia, Plaza de la Música, Plaza Ana Córdoba, Jardines de Los Manzanos, Jardines y Parque de PPR I, Parques y Jardines de Zambra, Parque y Jardines de Llanos de D. Juan, las siguientes actividades:

- Tala/recorte de árboles y plantas.
- Limpieza de jardines.
- Plantaciones.
- Reparación y/o construcción de alcorques.
- Arreglo de bordillos y escalones.
- Reparación-colocación de barandas.
- Arreglo-colocación de mobiliario urbano.
- Pintura de carpintería metálica y madera.
- Reparación/colocación solería
- Mejora de accesibilidad.
- Revisión, arreglo o instalación sistemas de riego.

Tercera. Requisitos de los aspirantes, plazo y lugar

Para ser admitidos/as a las pruebas selectivas, los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos el día en que finalice el plazo de presentación de instancias:

a) Tener nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 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, respecto del acceso al empleo

público de nacionales de otros Estados.

b) Poseer la capacidad física y funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

Los requisitos anteriormente enumerados deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la contratación.

Las personas con minusvalías serán admitidas en condiciones de igualdad con los demás aspirantes, salvo que la restricción padecida les impida o resulte incompatible con el desempeño de las funciones propias de la plaza. El tribunal examinará y resolverá motivadamente tales peticiones pudiendo solicitar el oportuno informe de los organismos competentes.

Cuarta. Publicidad

Las presentes bases se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento sin perjuicio de su difusión en los correspondientes medios de comunicación. Los sucesivos anuncios relativos a la convocatoria, se publicarán únicamente en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

Quinta. Forma y plazo de presentación de solicitudes

Para tomar parte en la presente Convocatoria, los/las interesados/as dirigirán sus solicitudes cumplimentadas conforme al modelo previsto en el Anexo II de estas Bases, al Sr. Alcalde-Presidente de la Corporación. Se presentarán en el plazo de 15 días naturales a partir del día siguiente a la publicación del anuncio en el BOP, en el Registro General de la Corporación en horario de oficinas, o bien podrán hacerlo en la forma prevista en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de LRJAP-PAC, en cuyo caso, se deberá remitir un correo electrónico adjuntando la solicitud sellada y documentación escaneadas antes de la finalización del mencionado plazo a la dirección:

secretaria@rute.es

En las mismas los aspirantes deberán manifestar que reúnen todas y cada una de las condiciones exigidas en la convocatoria, referidas siempre a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias.

Las solicitudes deberán acompañar:

- Fotocopia compulsada del D.N.I.

Los aspirantes nacionales de la Unión Europea o nacionales de cualquiera de los Estados de los que en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, deberán presentar una fotocopia compulsada del documento de identidad o pasaporte de su país de origen. Las personas a las que hace referencia el artículo 57.2 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, deberán presentar una fotocopia compulsada del pasaporte, del visado y, en su caso, del resguardo de haber solicitado la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros o del resguardo de haber solicitado la exención de visado y la correspondiente tarjeta de identidad de extranjeros. De no haber solicitado estos documentos deberán presentar los documentos expedidos por las autoridades competentes que acrediten el vínculo de parentesco y una declaración jurada o promesa, del español o del nacional de otro Estado Miembro de la Unión Europea, de que no está separado de derecho de su cónyuge y, en su caso, del hecho de que el aspirante es menor de veintiún años o que siendo mayor de esa edad vive a sus expensas

- Demás documentación acreditativa de los requisitos cuya valoración se solicite por el aspirante, conforme al Anexo I.

Sexta. Lista de admitidos/excluidos

Transcurrido el plazo de presentación de instancias, el Sr. Alcalde Presidente, dictará Resolución por la cual se apruebe la lista provisional de admitidos y excluidos, indicando las causas de dicha exclusión. Dicha resolución será publicada en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página web, conteniendo la misma la composición del Tribunal de Selección.

El plazo para subsanar los defectos que motiven la exclusión de los aspirantes o su omisión en la relación de admitidos, será de 3 días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de la citada resolución. Los aspirantes que dentro de dicho plazo no subsanen la causa de exclusión o aleguen la omisión, justificado el derecho a no incluirlos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos para la realización de la prueba selectiva. Los errores materiales, de hecho o aritméticos, podrán subsanarse en cualquier momento, de oficio o a instancia del interesado.

Finalizado el plazo de subsanación de errores, el Alcalde dictará nueva Resolución, aprobando la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos que se publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento.

Séptima. Proceso de selección

El proceso de selección consistirá en la baremación de los méritos por parte del Tribunal seleccionador, de acuerdo con los requisitos y criterios de valoración establecidos en el Anexo I.

Se publicará la lista de candidatos/as ordenadas de acuerdo con los criterios de selección e indicando las personas seleccionadas y reservas.

Octava. Órgano de Selección

Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse éste en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal Calificador, estará constituida por los siguientes miembros:

- Presidente: Funcionaria adscrita al Área de Urbanismo.
- Secretario: Funcionario/a del Ayuntamiento.
- Vocales:
 - El Agente de Empleo y Desarrollo Local.
 - El Agente de Formación y Empleo.
 - Un Funcionario adscrito al área de Servicios Generales.

El Tribunal podrá constituirse y actuar válidamente cuando se

encuentren presentes al menos tres de sus miembros, precisándose en todo caso, la asistencia del Presidente y Secretario.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes y en caso de empate resolverá el voto de calidad del Presidente.

Las actuaciones del Tribunal calificador se ajustarán a lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Previa convocatoria del Presidente designado, el Tribunal calificador celebrará sesión para la baremación de los méritos presentados.

Las deliberaciones del Tribunal no serán públicas y tendrán el carácter de secretas.

Los miembros del Tribunal en quienes concurra alguna de las causas previstas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, deberán abstenerse de intervenir notificándolo al señor Presidente. Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando concurra alguna de las causas del artículo 28 de la citada Ley.

Novena. Formalización de los contratos

El Tribunal elevará los resultados del proceso selectivo a conocimiento del Alcalde-Presidente para su resolución, a efectos de las futuras contrataciones de las personas candidatas, por el orden que ocupen en la lista.

Cada contrato de trabajo tendrá una duración de 1 mes, bajo la modalidad por obra o servicio determinado acogido al Programa Anual de Concertación y Empleo con los Municipios y E.L.A.S. de la Provincia de Córdoba 2016.

La formalización de los contratos quedará vinculada a la conce-

sión por parte de la Diputación de Córdoba de la subvención destinada para ese fin al Ayuntamiento de Rute.

El llamamiento a los/as aspirantes incluidos/as en la lista de preseleccionados se efectuará según necesidades de la Administración contratante.

Cuando existe el requerimiento de contratación de alguno de los puestos establecidos en la Lista seleccionados, se procederá a contactar con la persona que le correspondiera siguiendo el orden de prelación. Se pondrán producirlos siguientes supuestos:

a) Se contacta con la persona. Se concede un día hábil para que de forma inequívoca manifieste su interés o no en el contrato ofrecido.

b) La persona candidata podrá solicitar el aplazamiento de la incorporación al puesto de trabajo, por alguna de las siguientes causas:

1. Por tener contrato por cuenta ajena o alta en la Seguridad Social.

2. Enfermedad, aportando documentación que lo acredite expedida por el Servicio Andaluz de Salud.

Décima. Criterios de exclusión de la lista de seleccionados

Quedarán excluido/as de la Lista de seleccionados de forma permanente:

Renuncia expresa.

No atender dos llamamientos para la contratación.

No aportar la documentación justificativa de la renuncia en los 10 días naturales siguientes al llamamiento.

Los documentos aportados y/o causas alegadas no son justificativos de la renuncia.

ANEXO I TABLA DE VALORACIÓN

| Tiempo de permanencia en situación de desempleo en los 12 meses anteriores (máximo 1 puntos) | |
|--|--------------|
| Por permanecer inscrito como demandante de empleo en el SAE más de 6 meses. | 1 punto. |
| Por permanecer inscrito como demandante de empleo en el SAE de 3 a 6 meses. | 0.50 puntos. |
| Por permanecer inscrito como demandante de empleo en el SAE de 1 a 3 meses | 0.25 puntos. |
| Situación socio-familiar (máximo 2 puntos) | |
| Por tener 3 ó más hijos menores de 16 años a su cargo ó mayores de esa edad escolarizados. | 1.5 puntos. |
| Por tener 2 hijos menores de 16 años a su cargo ó mayores de esa edad escolarizados. | 1 punto. |
| Por tener 1 hijo menores de 16 años a su cargo ó mayores de esa edad escolarizados. | 0.5 puntos. |
| Por situación de desempleo sin prestación económica del solicitante. | 0.5 puntos. |
| Por situación de desempleo con prestación económica del solicitante. | 0.25 puntos. |
| Ingresos de la unidad de convivencia (Renta neta per cápita) deducidos los gastos procedentes de alquiler ó hipoteca de la vivienda habitual (máximo 2 puntos). | |
| 0 – 45 EUROS. | 2 puntos. |
| 46 – 90 EUROS. | 1.6 puntos |
| 91 – 135 EUROS. | 1.2 puntos. |
| 136 – 180 EUROS. | 0.80 puntos. |
| 181 – 225 EUROS. | 0.40 puntos. |
| 226 – 266,26 EUROS. | 0 puntos. |
| Experiencia en puestos de oficial de albañilería, fontanería ó carpintería de madera (máximo 3 puntos) | |
| Por cada mes de servicio en puestos indicados. | 0.1 puntos. |
| Participación en programas de empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de Rute, incluido el PROFEA, en los 12 meses anteriores a la solicitud. (máximo 2 puntos) | |
| Si ha participado el Solicitante en algún programa de empleo temporal. | 0 puntos. |
| Si no ha participado el Solicitante en algún programa de empleo temporal. | 2 puntos |
| Otras circunstancias sociofamiliares (máximo 1.5 puntos) | |
| Por tener reconocida una minusvalía igual ó superior al 33%. | 0.5 puntos. |
| Por tener la condición de víctima de violencia de género. | 0.5 puntos. |
| Por tener la condición de familia monoparental. | 0.5 puntos |

ANEXO II MODELO DE SOLICITUD

| | | | | |
|--|---------|------------|---------------|----------------|
| SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA ANUAL DE CONCERTACIÓN Y EMPLEO CON LOS MUNICIPIOS Y E.L.A.S - DIPUTACIÓN CÓRDOBA 2016 | | | | Nº EXPEDIENTE: |
| DATOS DEL/LA SOCITANTE (Solamente se permite presentar una solicitud por unidad de convivencia) | | | | |
| NOMBRE | | | DNI | |
| DOMICILIO: | | | | |
| TELEFONO DE CONTACTO: | | | EMAIL: | |
| FECHA DE NACIMIENTO: | | | EDAD: | |
| DATOS DE LA UNIDAD DE CONVIVENCIA: | | | | |
| Relacione los datos de todas las personas que componen la unidad familiar en la que conviva, formada, a efectos de esta convocatoria, por su cónyuge o pareja de hecho, y los descendientes de cada o de ambos que convivan en el mismo domicilio. | | | | |
| NOMBRE Y APELLIDOS | NIF/NIE | PARENTESCO | F. NACIMIENTO | EDAD |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| DECLARACIÓN: | | | | |
| <input type="checkbox"/> El abajo firmante se hace plenamente responsable de la veracidad de los datos aportados. | | | | |
| <input type="checkbox"/> Asimismo, declaro conocer y aceptar las bases reguladoras de este Programa de Empleo. | | | | |
| En Rute, ade.....de..... | | | | |
| Firmado:..... | | | | |

SR. ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE RUTE

Ayuntamiento de Santaella

Núm. 2.426/2016

El Ayuntamiento de Santaella, en sesión plenaria celebrada el día 30 de junio de 2016, aprobó inicialmente la modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de Tasas por la Utilización, Instalación y Ocupación Privativa o aprovechamiento especial del Dominio Público del Municipio de Santaella.

Lo que se expone al público por plazo de treinta días hábiles desde su publicación en el B.O.P., a los efectos de lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Asimismo indicar que el acuerdo ahora provisional, pasará a definitivo, sin necesidad de adopción de nuevo acuerdo plenario, si transcurriese el plazo de información pública sin haber sido formuladas alegaciones o reclamaciones.

Santaella, a 4 de julio de 2016. El Alcalde, Fdo. José Álvarez Rivas.

Núm. 1.423/2016

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 de Posadas

Procedimiento: Expediente de dominio. Exceso de cabida 610/2012. Negociado: fp

DON FRANCISCO PALACIOS MUÑOZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO 2 DE POSADAS, HAGO SABER:

Que en este Juzgado se sigue el procedimiento Expediente de dominio. Exceso de cabida 610/2012, a instancia de don Enrique Guisado Domínguez, expediente de dominio para la Inscripción del Exceso de Cabida de la siguiente finca:

Urbana. Casa situada en Plaza Real, señalada con el número 6, de la Aldea de Villalón, en término de Fuente Palmera (Córdoba).

El solar tiene una superficie real, según medición efectuada por el Arquitecto Técnico don Raúl Mengual Arriaza e informe técnico efectuada por el Ilmo. Ayuntamiento de Fuente Palmera, de quinientos catorce metros con setenta y cinco decímetros cuadrados y una superficie construida de trescientos nueve metros con cuarenta y un decímetros cuadrados.

Sus linderos actuales son: por la derecha entrando, con casa número 7 de la Plaza Real, de don Rafael Linares Sánchez, con Colegio Público propiedad del Ayuntamiento de Fuente Palmera y con calle aún sin nombre; por la izquierda, con calle Parrilla, a la que hace esquina y con casa número 2 de la calle parrilla, de doña Margarita Guisado Domínguez; y por el fondo, con esta citada casa.

La descrita finca aparece inscrita en el Registro de la Propiedad de Posadas, con la siguiente descripción:

Urbana. Casa situada en Plaza de Villalón, hoy denominada Plaza Real, señalada con el número 6, antes 5, de la Aldea de Villalón, término de Fuente Palmera.

Linda: Por la derecha entrando, con casa de Concepción y Brígida Claudel Santiago; por la izquierda, con la calle llamada de Fuente Palmera, a la que hace esquina; y por la espalda, con corral de Amador Mengual y con el egido de dicha Aldea, llamado del Cerrillo. Tiene una superficie de trescientos cincuenta metros cuadrados.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Posadas, al tomo 473, libro 86, folio 198, finca número 3.497.

Situación arrendaticia. Libre de arrendatarios.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Posadas, a 20 de abril de 2016. El Secretario, firma ilegible.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 2 Posadas**

Núm. 1.218/2016

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número Dos de Posadas (Córdoba)

DON FRANCISCO PALACIOS MUÑOZ, SECRETARIO DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE POSADAS (CÓRDOBA), HAGO PÚBLICO POR EL PRESENTE:

Que en este Juzgado se siguen autos de Expediente de Dominio, bajo el número 702/13, a instancia de D^a Mercedes Reifs Wals, representada por el Procurador Sr. De la Rosa, sobre reanudación del tracto de la siguiente finca:

"Urbana. Casa nº 3 C/ Las Postas de La Carlota, antes llamada Isabel II. Linda: Derecha entrando, con la nº 5 de la misma calle y perteneciente a Herederos de Manuel Alcántara; izquierda, con el local de la casa nº 52 de la C/ Carlos III, perteneciente a herederos de José García; y por la espalda, con casa perteneciente a María Wals, señalada con nº 72 de la C/ Carlos III. Área de 266 m². Compuesta de cuerpo de cruces con pisos altos y el piso bajo, cuadra, patio y corral. Finca 229, tomo 28, libro 5, folio 114. Referencia catastral 9515807UG2791N0001EO".

En los cuales y por resolución de esta fecha se ha admitido a trámite el escrito promoviendo dicho expediente, al haberse cumplido los requisitos legales, habiéndose acordado citar a los herederos ignorados de D. Joaquín Martínez Jiménez, como titular registral y a cuántas personas ignoradas pudiera perjudicar la inscripción solicitada, por medio del presente, a fin de que en el plazo de diez días, puedan comparecer ante este Juzgado, para alegar lo que a su derecho convenga.

Dado en Posadas, a 1 de abril de 2016. El Secretario Judicial, firma ilegible.

Juzgado de lo Social Número 2 Córdoba

Núm. 2.438/2016

Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 833/2015. Negociado: JR

De: D. Rafael Girón Campos

Abogada: D^a Dolores del Carmen de Toro García

Contra: Matricor S.L., FOGASA, Matrimad S.L. y Tubefac S.L.

DOÑA VICTORIA A. ALFÉREZ DE LA ROSA, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 2 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 833/2015, a instancia de la parte actora D. Rafael Girón Campos contra Matricor S.L., FOGASA, Matrimad S.L. y Tubefac S.L., sobre Despidos/Ceses en general, se ha dictado Resolución de fecha 24/06/16 del tenor literal siguiente:

1. Estimo, en parte, la demanda presentada por D. Rafael Girón Campos frente a las empresas Matrimad, S.L., Matricor, S.L. y Tubefac, S.L., en reclamación por despido.

2. Declaro el despido Improcedente.

3. Condeno a la empresa co-demandada Matricor, S.L. a que, a su elección, que deberá manifestar en un plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, bien readmita al demandante, bien le pague como indemnización, la cantidad de 36.057,60 euros (s.e.u.o.).

4. Absuelvo al resto de empresas co-demandadas de cualesquiera peticiones formuladas en su contra en la demanda origen de las presentes actuaciones.

5. Condeno, también, al Fondo de Garantía Salarial (FGS) a estar y pasar por los pronunciamientos de esta sentencia, sin perjuicio de su responsabilidad subsidiaria futura en los casos que proceda.

Esta sentencia no es firme, pues contra la misma cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del T.S.J. de Andalucía (Sevilla), cuyo anuncio podrá efectuarse mediante manifestación de la parte, de su Abogado, de su Graduado Social Colegiado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, por comparecencia ante este Juzgado o por escrito de la parte, de su Abogado, de su Graduado Social Colegiado o de su representante, todo ello en el plazo improrrogable de cinco días a contar desde el siguiente a la notificación de esta Sentencia.

Si recurre la empresa condenada, deberá acreditar, al anunciar el Recurso de Suplicación, la consignación del importe de la condena en la c/c nº 1445 0000 65 0833 15 a efectuar en la entidad Banco Santander, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista; así como deberá efectuar el ingreso del depósito especial de 300,00 euros en la misma cuenta y sucursal; todo ello con apercibimiento de que, caso de no efectuarlos, se declarará la inadmisión del recurso.

Para el caso de que se opte por la readmisión y mientras dure la sustanciación del recurso, la empresa condenada estará obligada a readmitir a la demandante en su puesto de trabajo, en las mismas condiciones que tenían y con abono de su salario, salvo que quiera hacer dicho abono sin contraprestación alguna.

Igualmente, se apercibe a la parte recurrente que, en el momento de interposición del referido Recurso de Suplicación, deberá acreditar el pago de las Tasas Judiciales reguladas en la Ley 10/2012, de 20 noviembre para la interposición de los recursos de suplicación (artículo 2 f), salvo en los casos de personas físicas o en los de personas jurídicas que tengan reconocido el beneficio de justicia gratuita, acreditando que cumplen los requisitos para ello de acuerdo con su normativa reguladora, en cuyo caso estarán exentos en su totalidad (artículo 4.2). La base imponible coincidirá con la cuantía del recurso, determinada con arreglo a normas procesales de aplicación. Cuando la cuantía sea indeterminada o resulte de imposible determinación, se valorará en 18.000

euros. En supuesto de acumulación de recursos, se tendrá en cuenta la suma de las cuantías acumuladas (artículo 6, Ley 10/2012).

Así, por esta mi sentencia, juzgando definitivamente en esta instancia, la pronuncio, mando y firmo.

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

En Córdoba, a 30 de junio de 2016. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Victoria Alicia Alférez de la Rosa.

Núm. 2.439/2016

Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba
Procedimiento: 812/2014. Ejecución de títulos judiciales
175/2016. Negociado: FS
De: Activa Mutua 2008
Abogado: D. Jesús Alamillo Real
Contra: Industrias Turísticas de Andalucía S.A. y FOGASA

En virtud de lo acordado en los autos arriba reseñados, seguidos a instancia de Activa Mutua 2008 frente a Industrias Turísticas de Andalucía S.A., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Decreto cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

Parte dispositiva

Acuerdo: Declarar a la ejecutada Industrias Turísticas de Andalucía S.A. en situación de Insolvencia provisional, por la suma de 657,58 € en concepto de principal más 98,64 € presupuestados para intereses y costas.

Procédase al archivo de las actuaciones.

Notifíquese la presente resolución a las partes y al Fondo de Garantía Salarial, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición ante este Juzgado de lo Social, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso, sin necesidad de hacer depósito para recurrir.

Así por este Decreto, lo acuerdo, mando y firma D^a Victoria Alicia Alférez de la Rosa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación a Industrias Turísticas de Andalucía S.A., se expide el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Córdoba, a 28 de junio de 2016. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Victoria Alicia Alférez de la Rosa.

Núm. 2.440/2016

Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba
Procedimiento: Procedimiento Ordinario 148/2016. Negociado: PM
De: D. Lucas Priego Mérida
Contra: Seguma Seguridad y Vigilancia S.A. y FOGASA

CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de diligencia de ordenación dictada en esta fecha por la Ilma. Sra. Victoria A. Alférez de la Rosa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social, Número 2 de Córdoba, en los autos número 148/2016, seguidos a instancias de Lucas Priego Mérida contra Seguma Seguridad y Vigilancia S.A. y FOGASA, sobre Procedimiento Ordinario, se ha acordado citar a Seguma Seguridad y Vigilancia S.A. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 3 de octubre de 2016, a las 11.20 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio, que tendrán lugar ante este Juzgado sito en C/ Doce de Octubre, 2 (Pasaje), Pl. 3, debiendo comparecer personalmente o por personal que esté legalmente apoderado y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Seguma Seguridad y Vigilancia S.A., para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Córdoba, a 30 de junio de 2016. Firmado electrónicamente:
La Letrada de la Administración de Justicia, Victoria Alicia Alférez de la Rosa.

OTRAS ENTIDADES**Cementerios y Servicios Funerarios Municipales de Córdoba S A**

Núm. 2.397/2016 (Corrección de anuncio)

Advertido error en el anuncio núm. 2.397, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 134, de 14 de julio de 2016, procedemos a su corrección.

Donde dice:

“CEMENTERIO NTRA. SRA. DE LA FUENSANTA
GRUPO 1º”

Debe decir:

“CEMENTERIO NTRA. SRA. DE LA FUENSANTA
GRUPO 2º”

Quedando de esta forma subsanado dicho error.