

## Sumario

---

### IV. JUNTA DE ANDALUCIA

#### **Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial de Córdoba**

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa CERLUR SL", con vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2021

p. 3330

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa A.D.I.S. Meridianos (trabajadores del Programa de Enlace de Córdoba)", con vigencia desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de diciembre de 2021

p. 3340

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Ayuntamiento de Bujalance**

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Bujalance por la que se hace público la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, designación del Tribunal calificador y fecha del primer ejercicio de la convocatoria para cubrir 1 plaza de personal laboral fijo en el puesto de Técnico Informático, mediante el sistema de concurso oposición libre, e incluida en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2017

p. 3346

#### **Ayuntamiento de Fuente Tójar**

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Tójar por la que se delega en el Primer Teniente de Alcalde don Pedro Cano Moral la totalidad de las funciones de Alcaldía

p. 3347

#### **Ayuntamiento de La Granjuela**

Resolución del Ayuntamiento de La Granjuela por la que se nombran como miembros de la Junta de Gobierno Local a Concejales de esta Corporación Municipal y delegación de atribuciones de Alcaldía

p. 3348

Resolución del Ayuntamiento de La Granjuela por la que se hace público la designación de Tenientes de Alcalde a Concejales de esta Corporación Municipal

---

p. 3348

Resolución del Ayuntamiento de La Granjuela por la que se hace público la delegación de competencias en Concejales/as de esta Corporación Municipal

p. 3348

Acuerdo del Ayuntamiento de La Granjuela por el que se hace público el reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación e indemnizaciones por la concurrencia efectiva a sesiones de los Órganos Colegiados, y sus retribuciones

p. 3349

### Ayuntamiento de La Guijarrosa

Acuerdo del Ayuntamiento de la Guijarrosa por el que se hace público las retribuciones del Alcalde y Concejales con dedicación exclusiva

p. 3349

### Ayuntamiento de El Guijo

Resolución del Ayuntamiento de El Guijo por la que se nombran Tenientes de Alcalde a los Concejales/as de esta Corporación Municipal

p. 3349

Resolución del Ayuntamiento de El Guijo por la que se delegan competencias en Concejales/as de esta Corporación Municipal

p. 3350

### Ayuntamiento de Lucena

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Lucena por el que se hace público el Plan Municipal de Vivienda y Suelo de Lucena

p. 3350

### Ayuntamiento de Posadas

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Posadas por la que se delega en el Concejales don José María Estepa Ponferrada la competencia de la Alcaldía para el acto de autorización de matrimonio civil

p. 3350

### Ayuntamiento de Puente Genil

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación exclusiva a la Concejales doña Ana María Carrillo Núñez

p. 3350

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación exclusiva a la Concejales doña Verónica Morillo Baena

p. 3351

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial a la Concejales doña Josefa Ramos Ramos

p. 3351

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial al Concejales del PSOE don Francisco Santiago Morales Cabello

p. 3351

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial al Concejales del PSOE don Jesús López Sesrano

p. 3351

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial a la Concejales del PSOE doña Eva María Torres Castillo

p. 3352

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial a la Concejales del PSOE doña María Dolores González Martos

p. 3352

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación parcial a la Concejales del PP doña María del Mar Delgado Álvarez

p. 3352

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por el que se nombra como personal eventual al servicio de Grupo Municipal PSOE a don Antonio Prieto López

p. 3353

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por el que se nombra como personal eventual al servicio de Grupo Municipal Partido Popular a don Antonio Ángel Pino Illanes

p. 3353

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por el que se nombra como personal eventual al servicio de Alcaldía a don José Ángel Cerezo Muñoz

p. 3354

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por la que se hace público Cargo en régimen de dedicación exclusiva al Concejales de IU-LV-CA don Jesús David Sánchez Conde

p. 3354

Resolución del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil por el que se nombra como personal eventual al servicio de Grupo Municipal Ciudadanos a doña Irene Barrero Domínguez

p. 3354

### Ayuntamiento de Rute

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Rute por el que se somete a información pública expediente de Modificación de Créditos nº 48/2019, modalidad Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales Líquidos

p. 3355

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

Núm. 2.160/2019

Convenio o Acuerdo: Convenio Colectivo de la Empresa Cerlur SL

Expediente: 14/01/0123/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Cristóbal Sánchez Parraga

Código 14103302012016.

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

**ACUERDA**

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

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

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

**II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CERLUR SL****Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.**

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

**Artículo 2. Ámbito de aplicación personal y funcional.**

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

Queda excluido el personal que realice las funciones de dirección.

**Artículo 3. Ámbito temporal y retributivo.**

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

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

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

**Artículo 4. Denuncia.**

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

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

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

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89,2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la parte receptora de la propuesta procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los tres meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

**Artículo 5. Derecho supletorio.**

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

**Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 7. Comisión Paritaria.**

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

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

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

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

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

6. Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria, constatadas en la forma anteriormente expuesta, se resolverán mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Co-

lectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). Para ello, se redactará un «acta de disconformidad» firmada por las partes que, al menos, tendrá el siguiente contenido: a) fecha de inicio de las deliberaciones; b) puntos objeto de discrepancia; c) criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes; y d) manifestación de las partes de que se ha agotado la posibilidad de acuerdo. En ningún caso el desacuerdo podrá retrasar o interferir en la adecuada aplicación de las medidas precisas para el buen funcionamiento empresarial, a criterio de la dirección.

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

Artículo 8. Partes firmantes del convenio colectivo.

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

Artículo 9. Jornada.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 10. Vacaciones.

El período 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 período 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 período.

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 período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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 período 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 fe-

cha.

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

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

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

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

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

#### Artículo 13. Enfermedad y accidente.

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

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

#### Artículo 14. Seguro complementario de accidentes.

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

-Por muerte natural: 6.959,41 euros.

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

-Por incapacidad parcial: 6.959,41 euros.

-Por incapacidad total: 26.738,18 euros.

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

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

gal.

#### 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. Período de prueba.

Se establece un período 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 período de dieciocho meses.

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

#### Artículo 21. Contrato de formación y contrato en prácticas

##### CONTRATO DE FORMACIÓN

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

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

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aque-

llas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas, también estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CONTRATO DE 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 o 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 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 art. 45 ET. Los gastos de la recuperación del permiso de conducir serán por

cuenta de la empresa durante el tiempo citado anteriormente.

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

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

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

#### Artículo 29. Observancia.

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

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

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

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

#### Artículo 30. Faltas.

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

##### 1. FALTAS LEVES.

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

k. Usar el teléfono o los medios informáticos de la empresa para asuntos particulares sin autorización. Si existiese reiteración podrá ser considerada falta grave o muy grave

l. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores y para las 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 previstas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores o que el riesgo derivado pudiese ser considerado como muy grave.
  - q. Todas las consignadas como tales en el artículo 54 del RD Ley de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del E. T, consideradas como causas justas de despido.
- Artículo 31. Enumeración faltas enunciativo.
- La enumeración de las faltas en «leves». «graves» o «muy graves» hechas en los artículos anteriores es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.
- Artículo 32. Prescripción de las faltas.
- Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

#### Artículo 33. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 45 días.
- c) Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 90 días o despido.

Sistema de clasificación profesional: Grupos Profesionales:

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

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

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

2. Los grupos profesionales existentes en la empresa son:

Grupo II: Perito Titulado.

Grupo III: Jefe Admtvo.

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

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

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

Grupo VII: Peón Ordinario.

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

Artículo 34. Paz social.

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

Artículo 35. Legislación supletoria.

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

Hay varias firmas ilegibles.

**TABLAS SALARIALES AÑO 2019**

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

## TABLAS SALARIALES AÑO 2020

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

**TABLAS SALARIALES AÑO 2021**

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

Núm. 2.165/2019

Convenio o Acuerdo: A.D.I.S. Meridianos (Trabajadores del Programa Enlace de Córdoba)

Expediente: 14/01/0125/2019

Fecha: 30/05/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: César Manuel Simón Luis

Código 14002642012008.

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa A.D.I.S Meridianos (Trabajadores del Programa de Enlace de Córdoba), y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

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

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

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

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO E INTEGRACIÓN SOCIAL "MERIDIANOS" Y SUS TRABAJADORES DEL PROGRAMA ENLACE DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

#### CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios para la asociación "Meridianos" en programas que apliquen las medidas de medio abierto previstas en los apartados e), f), g), h), i), j), k) y l) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

Artículo 2º. Partes que lo conciertan y ámbito geográfico.

El presente convenio lo conciertan de una parte el delegado de personal del Centro de Convivencia en Grupo Educativo de Córdoba, como representante de los/as trabajadores/as, y de otra la Asociación ADIS Meridianos, a través de sus representantes, para ser de aplicación a todos los trabajadores de la asociación "Meridianos" que desarrollen sus actividades en los programas de medio abierto mencionados en el artículo 1 (Programa Enlace) de la provincia de Córdoba.

Artículo 3º. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena, independientemente de su modalidad de contratación, a excepción del personal encuadrado en el grupo profesional I en razón de la nota de especial confianza que requiere el desarrollo

de su responsabilidad.

Artículo 4º. Ámbito temporal.

El presente convenio estará vigente a todos los efectos salariales, a partir del 1 de enero de 2019, finalizando el 31 de diciembre de 2021, con independencia de su fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5º. Denuncia.

En el último año de vigencia podrá denunciarse el convenio mediante escrito dirigido a la otra parte dentro del plazo de los tres meses previos a la fecha de expiración.

Artículo 6º. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en el presente convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, de tal forma que la declaración de nulidad administrativa o judicial de cualquiera de sus cláusulas conllevará automáticamente la nulidad de todo el convenio.

Artículo 8º. Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria de las partes firmantes del presente convenio, para atender a la vigilancia e interpretación de cuantas cuestiones le sean atribuidas, durante la vigencia del mismo.

Estará compuesta por dos miembros, uno de la Dirección de la asociación y otro de la representación legal de los trabajadores. Se reunirán las partes cuando lo solicite cualquiera de ellas, y la reunión deberá celebrarse dentro del plazo de los quince días siguientes a la solicitud.

Sus funciones serán las que a continuación se indican:

- Interpretación del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, deberán adoptarse por decisión favorable y unánime de todos los miembros de la misma.

En los supuestos en los que no se alcance acuerdo en el plazo de quince días naturales, se someterá dicha cuestión a la conciliación/mediación de la comisión prevista en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA). El sometimiento a la conciliación/mediación mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier medida de Conflicto Colectivo.

#### CAPÍTULO SEGUNDO

Organización y clasificación profesional

Artículo 9º. Organización y clasificación profesional.

La organización práctica y técnica del trabajo es facultad de la Dirección de la asociación, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente.

La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender a la prevalencia del interés social y de inserción socio-laboral de los jóvenes pertenecientes al sector de la justicia juvenil, mediante la racionalización y mejora de los procesos educativos, la valoración de los puestos, la profesionalización y promoción y la formación.

Artículo 10º. Disposiciones generales.

1. Principios generales

a) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

b) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

c) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

2. Aspectos básicos de clasificación

a) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

b) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

c) Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la asociación deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

d) No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado sobre movilidad funcional, se podrá producir preferentemente en las áreas de actividad.

e) Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

3. Factores de encuadramiento en el grupo

La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

-Formación/experiencia. Conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad mínimos requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial (titulación, experiencia relevante y especialización).

Para su valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia

-Autonomía. Grado de dependencia o independencia de la toma de decisiones en el ejercicio habitual de las funciones. Mide también el nivel de iniciativa requerido para la ejecución de las tareas.

Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de dependen-

cia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

-Mando: Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y personas sobre las que se ejerce el mando.

-Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

-Responsabilidad. Grado de influencia sobre los resultados y relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos. Considera la responsabilidad sobre la planificación de los recursos, la gestión de equipos, el desarrollo de soluciones y los resultados.

Para su valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

-Complejidad. Grado de dificultad de los problemas que habitualmente se enfrentan en el ejercicio del puesto y de las soluciones aportadas.

Para su valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 11º. Áreas funcionales.

Los grupos profesionales por su naturaleza se encuadran dentro de una de las siguientes áreas funcionales:

-Área funcional A: personal docente-técnico-sanitario o de atención directa con usuarios en convivencia grupo educativo.

-Área funcional B: personal docente-técnico adscrito al Centro de Día.

-Área funcional C: personal docente-técnico adscritos a los equipos de medidas de Medio Abierto restantes (tratamiento ambulatorio, permanencia fin de semana, libertad vigilada, prestaciones en beneficio de la comunidad y realización de tareas socioeducativas.

-Área funcional D: personal de administración y/o servicios.

Artículo 12º. Grupos profesionales.

Grupo profesional I. Se encuadran en este grupo empleados con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias áreas. Fijan los criterios estratégicos o parten de directrices generales que deben instrumentalizar. Planifica, coordina y/o supervisa las funciones técnicas del personal dentro de su área de cometido. Sus condiciones salariales y laborales se rigen por su contrato de trabajo y normativa general laboral no siéndoles de aplicación lo dispuesto en el presente convenio.

-Factores de encuadramiento en el grupo I:

Formación. Licenciatura o diplomatura y/o experiencia acreditada de cinco años como mínimo.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta o muy alta.

Iniciativa/autonomía. Nivel de autonomía muy elevado en la toma de decisiones y total respecto al resto de grupos, dependiendo exclusivamente de los órganos directivos de la entidad o reportando al Comité de Dirección. Debe tener capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de genera alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros.

Mando. Responsabilidad frente a los órganos directivos e inferiores, capacidad de dirección y liderazgo. Tener personas bajo su responsabilidad y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos generales.

Responsabilidad. Acceso a información clave de la entidad o empresa (económica, líneas políticas de la entidad). Nivel máximo de autonomía y de influencia en los resultados e importancia en las consecuencias de la gestión. Responsabilidad frente a terceros y clientes: representación externa de la entidad.

Complejidad. Alta dificultad por tener que cumplir los factores anteriores. Visión global de la estrategia de la entidad. Dificultad alta en el desarrollo de las tareas.

Grupo profesional II. Se encuadran en este grupo el personal que realiza funciones técnicas dentro de su área o especialidad, puede supervisar el trabajo técnico del personal asociado a proyectos y programas específicos de la entidad. Por delegación y bajo dependencia orgánica de dirección de departamento se puede responsabilizar de todo lo necesario para la puesta en práctica y buen funcionamiento de un programa/proyecto de actuación determinado.

-Factores de encuadramiento en el grupo II:

Formación. Licenciaturas, diplomaturas o formación profesional de grado superior o medio y/o equivalente y/o experiencia acreditada mínima de tres años.

La dificultad de adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios es alta, asociada al desarrollo técnico del área de intervención.

Iniciativa/autonomía. En base a su aportación técnica, decide de una manera autónoma acerca de los procesos, los métodos y la validez de sus resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa. Conocen la estrategia de la entidad para su área funcional, con acceso a un nivel de información relacionado con los objetivos de su actividad, que facilite las decisiones tácticas y operativas.

Mando. Subordinado a directrices estratégicas aunque mantienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Planifican y/o coordinan el conjunto de las funciones encomendadas.

Responsabilidad. Constituye un alto nivel de responsabilidad técnica aunque subordinado a directrices estratégicas. La responsabilidad por sus errores y faltas afecta directa o indirectamente a su área funcional de actividad.

Complejidad. Realiza actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Grupo profesional III. Se encuadra en este grupo el personal que realiza tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y/o manejo de instrumentos.

Formación. Diplomatura o experiencia adquirida por la práctica. Formación profesional de grado, medio o equivalente (básica más formación ocupacional especializada).

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la planificación de la Dirección y la táctica de la coordinación de programas. Deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad o empresa y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directa o indirectamente a la unidad o programa en la que trabaje.

Grupo profesional IV. Se encuadran en este grupo el personal que realiza tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y/o de

mantenimiento, consistentes en operaciones que requieren un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y/o manejo de instrumentos.

-Factores de encuadramiento en el grupo IV:

Formación: formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o poca experiencia laboral.

Iniciativa/autonomía. Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico o grupo III. Autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función, grado bajo de iniciativa.

Responsabilidad. La responsabilidad de sus errores afecta directamente a la unidad en que trabaja.

Artículo 13º. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente convenio, la movilidad funcional en el seno de las áreas funcionales y grupos profesionales no tendrá más limitación que la que se derive de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Los trabajadores, además de las funciones principales que determinan los grupos anteriormente descritos, se les podrán encomendar funciones correspondientes a varios puestos del mismo grupo profesional, hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello obtener una calidad en el servicio, respetando lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

La movilidad funcional no podrá efectuarse en perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes por las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Polivalencia. No obstante lo anterior, y dado el pequeño tamaño de los centros de los programas que aplican medidas de medio abierto (programa "Enlace"), se pacta expresamente la polivalencia funcional y la realización de funciones de los distintos grupos y áreas profesionales, excepto la de la responsabilidad de mando del grupo profesional I. La equiparación entre las distintas funciones desempeñadas se realizará en base a las que resulten prevalentes.

## CAPÍTULO TERCERO

### Ingreso y contratación

Artículo 14º. Admisión y Contratación.

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

La asociación podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento laboral vigente.

La asociación, cuando así le sea solicitada, entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad de contrato, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato.

Artículo 15º. Periodo de prueba.

La duración del período de prueba para todo tipo de contrato, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos, y dos meses para

el resto del personal.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones dentro de la asociación en los dos años inmediatamente anteriores.

Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral interrumpirán el cómputo del mismo.

Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la Asociación.

Artículo 16º. Promociones y ascensos.

Cuando exista la necesidad de cubrir un puesto de trabajo en cualquiera de los distintos centros de la asociación, la misma considerará en un principio la posibilidad de que los trabajadores que presten sus servicios en ella tengan el derecho a promocionar y/o ascender en el sistema de clasificación profesional.

La asociación podrá evaluar, a la hora de cubrir estos puestos, la formación y los méritos de los trabajadores, y según las facultades organizativas y productivas de la misma, podrá promocionar a personal interno siempre que a juicio de la Dirección, dicho personal se encuentre capacitado y reúna los requisitos de actitud y aptitud requeridos por la misma para el puesto. La asociación podrá contratar personal ajeno a la misma en caso de que no hubiera personal, a juicio de la asociación, que reúna los requisitos adecuados al puesto de trabajo.

#### CAPÍTULO CUARTO

Jornada laboral. Horario. Vacaciones y permisos

Artículo 17º. Jornada de trabajo.

La jornada anual de trabajo a partir de la firma del convenio será de 1.771 horas anuales de trabajo efectivo, prestadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la Ley.

En el calendario laboral se fijarán los distintos turnos y días de descanso semanal, así como de los catorce festivos anuales en los términos legalmente previstos.

Cuando por razones organizativas fuera necesario adaptar los turnos o los horarios entre los distintos trabajadores y puestos, la Dirección podrá hacerlo sin más requisito que un preaviso de dos días laborales. Cuando el cambio afectara al descanso semanal o al festivo deberá preverse el momento de su compensación en como máximo las seis semanas posteriores.

Los trabajadores tendrán derecho a tres días de asuntos propios al año, que deberán solicitar a la Dirección del centro con una semana de antelación. Una vez analizadas las necesidades de los turnos de trabajo será la Dirección quien conceda su disfrute.

El calendario laboral se establecerá antes del 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 18º. Vacaciones.

Todo el personal tendrá derecho a unas vacaciones de 31 días naturales al año. La Dirección fijará en el calendario los distintos turnos y fechas de disfrute de las vacaciones, que podrá dividir en dos periodos. La Dirección podrá excluir determinados momentos o periodos del año coincidentes con la mayor carga de trabajo para el disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores, entre los turnos definidos por la Dirección, podrán elegir los periodos de vacaciones que deseen, bajo el principio de quien opto en primer lugar en un año por un determinado turno pierde esa primacía de opción hasta que la hayan efectuado el resto de sus compañeros.

La Dirección determinará el número máximo de trabajadores de

vacaciones en cada turno para evitar desajustes en el normal desarrollo de la actividad del centro.

Artículo 19º. Permisos retribuidos.

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

a) Veinticinco días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.

c) Tres días laborables en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por traslado del domicilio habitual ampliándose a dos días si conlleva un desplazamiento superior a 100 km desde el centro de trabajo

e) Tres días laborables por el accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo.

e) Cuando se necesite licencia y permisos de cualquier tipo y se este trabajando en periodo nocturno, podrá el personal optar por la noche anterior o posterior.

g) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso a la Asociación y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

h) En el caso de enfermedad de familiares de primer grado que exigiese un permiso de acompañamiento al facultativo, atención médica del propio trabajador/a y asistencia a tutorías de hijos/as. El permiso únicamente será concedido a uno de los progenitores en el caso de que ambos trabajen en la asociación.

Anualmente el permiso retribuido no podrá superar las 30 horas. En caso de que se sobrepase el número estipulado de horas será considerado como permiso no retribuido.

Las licencias contempladas en el presente artículo, se entienden aplicables a las parejas de hecho legalmente inscritas al amparo de la Ley 5/2002 de la Junta de Andalucía (BOJA nº 153) y siempre que tal inscripción le hubiera sido comunicada a la Dirección de la empresa de manera inmediata a haber tenido lugar.

Artículo 20º. Lactancia.

La trabajadora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumular éste derecho en catorce días naturales consecutivos que deberá unir al periodo de baja por maternidad. El derecho a la acumulación se vincula a la prestación efectiva del trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Cuando la trabajadora o el trabajador tuvieren un nacimiento percibirán por una sola vez una ayuda o canastilla equivalente a doscientos cincuenta euros (250). La ayuda la percibirá exclusivamente uno de los cónyuges en el caso de que ambos trabajen en la asociación.

Artículo 21º. Definición común a las licencias.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto re-

fundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana, y, dentro de ellos, los momentos del día en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar en el calendario laboral.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 22º. Permisos No Retribuidos.

El trabajador por escrito y con una antelación mínima de 15 días, salvo casos de urgente necesidad, podrá ausentarse del trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) El tiempo imprescindible para la asistencia al entierro de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo ampliarse por un máximo de 3 días, cuando para ello sea necesario un desplazamiento de más de 150 km. Y de un máximo de 5 días cuando sea preciso un desplazamiento a otro país.

#### CAPÍTULO QUINTO

##### Retribuciones salariales

Artículo 23º. Salario base.

El salario base y demás conceptos económicos del año 2019, para cada una de los grupos profesionales, será el especificado en la tabla anexa.

Artículo 24º. Complemento por antigüedad.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán la cantidad de 341,66 € anuales por cada trienio de prestación de servicios, siendo el tope máximo de este concepto el de seis trienios, los cuales se abonarán en doce mensualidades. Se reconoce a efectos de antigüedad, la fecha de incorporación a la Asociación, incluido el período de prueba.

En el caso de que un trabajador cese su relación laboral con la Asociación por sanción o por su voluntad, si posteriormente reincorporase, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso

Artículo 25º. Plus de festividad.

En el caso de realizar sustituciones, por decisión de la Dirección, todo el personal que en el desempeño de su puesto de trabajo realice su jornada laboral entre las 0 horas y las 24 horas de días festivos y el 24 y 31 de diciembre incrementará su retribución en 30,01 € por jornada trabajada.

Idéntico plus percibirá el trabajador que deba acudir al trabajo los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en horario completo de tarde o de noche (madrugada del día siguiente) o en horario que exceda de ocho horas.

Para los trabajadores afectos al sistema de turnos rotativos cobrarán por día festivo oficial trabajado la cantidad de 21,00 €.

Artículo 26º. Complemento de atención directa.

Dicho complemento será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el Programa Enlace de Córdoba, debido a la peculiaridad de los usuarios que cumplen medidas de régimen abierto. El complemento a percibir será de 14,24 euros brutos mensuales cuando se realice dicho trabajo

Artículo 27º. Plus de turnicidad.

Por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en los programas que aplican las medias de medio abierto recogidas en el apartado j) del artículo 7 de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores (convivencia en grupo educativo) la organización del mismo se ha de desempeñar según el sistema denominado trabajo a turno, con la finalidad de cubrir un servicio a los menores del centro que se encuentran cumpliendo sentencias que les obliga a estar inter-

nos las 24 horas del día.

La Asociación abonará la cantidad de 14,24 € mensuales a aquellos trabajadores directamente sometidos a un trabajo a turnos (mañana, tarde, fin de semana).

Artículo 28º. Plus de transporte.

Los trabajadores recibirán mensualmente la cantidad de 80,80 € al mes por dicho concepto

Artículo 29º. Plus de vestuario.

Los trabajadores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 62,21 € al mes, que se mantendrá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 30º. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores cuando estén en turno de noche y presten su trabajo en horario nocturno tendrán derecho a un complemento del 20% adicional de salario base por cada hora trabajada en dicha franja.

Artículo 31º. Pagas extraordinarias.

A partir de la firma del convenio los trabajadores percibirán cuatro pagas extraordinarias de la siguiente cuantía y de la siguiente forma:

-Dos pagas extraordinarias, del 100% del salario base prorrateadas mensualmente.

-Dos pagas extraordinarias, que se abonarán, una en junio y otra en diciembre equivalentes al salario base que les corresponda.

Artículo 32º. Gastos y otros.

El personal que voluntariamente en el desarrollo de su trabajo, y a solicitud expresa de la Dirección o Coordinación de la Asociación, utilice su vehículo, percibirá la cantidad de 0,24 €/km., previa justificación. Las cantidades a recibir se acumularán por períodos mensuales, haciéndose efectivas al final de cada mes.

La Asociación abonará a sus trabajadores el importe de los gastos de manutención, alojamiento y desplazamiento, por razones laborales. La acreditación implica la presentación de facturas.

Se establecen las siguientes cantidades como límite de justificación para manutención y alojamiento:

-Media dieta: 20 euros.

-Dieta completa sin pernoctar: 40 euros.

-Dieta completa pernoctando: 90 euros.

Artículo 33º. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

-La Asociación deberá formalizar contrato de seguro de responsabilidad civil para todos sus trabajadores con una cobertura de 42.075,85 euros por trabajador. El seguro contratado deberá cubrir la responsabilidad civil profesional sin reducción en función de la jornada de trabajo.

-Igualmente la Asociación suscribirá para sus trabajadores la correspondiente póliza de accidentes con una cobertura de 42.075,85 euros por cada trabajador para cualquier accidente profesional que sufra el trabajador durante su vida laboral incluido el accidente "in itinere".

-Las coberturas de la póliza de este seguro de accidentes para cada trabajador tendrán un capital asegurado en caso de muerte o invalidez por accidente de trabajo de 42.070,85 euros.

-Esta última cifra se reducirá, conforme a los correspondientes porcentajes por la pérdida o inutilidad absoluta de miembros, en los casos de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.

-El infarto de miocardio, y sus consecuencias, queda garantizado, siempre que sea declarado en firme como accidente laboral por la autoridad laboral o judicial.

Artículo 34º. Incapacidad temporal.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapaci-

dad temporal derivada de accidente de trabajo, durante dicho periodo se completará la prestación hasta alcanzar el 100% de su base reguladora diaria.

En toda incapacidad temporal derivada de enfermedad común tendrá derecho el trabajador a percibir el 100% de su base reguladora diaria los tres primeros días de la primera baja médica del año.

Siempre que la incapacidad sea por intervención quirúrgica o enfermedad muy grave que pueda comprometer la vida del trabajador, avalado por informe médico que pueda implicar el ingreso en planta hospitalaria o reposo en domicilio igual a un ingreso hospitalario, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100% de su base reguladora durante todos los días que dure su baja, con el límite de dieciocho meses.

Artículo 35º. Ayuda de Guardería.

A partir de la firma del convenio, los hijos de los trabajadores del centro que tengan una antigüedad mínima de un año, que sean menores de 3 años y que estén matriculados en una guardería, percibirán 50 € por hijo siempre que acrediten el abono de todas las mensualidades del curso anterior (septiembre a junio).

La fecha de devengo será en el mes de septiembre y el abono en octubre.

## CAPÍTULO SEXTO

### Derechos y garantías sindicales

Artículo 36º. Delegados de personal.

1. La Asociación reconoce al delegado de personal, elegido libre y democráticamente según la normativa vigente, cuantos derechos y garantías tienen en razón a su cargo por la legislación vigente.

2. La Asociación entregará al delegado de personal copias básicas de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso, y de los que se establezcan legalmente. También entregará copia de los finiquitos de aquellos trabajadores cuya relación laboral quede extinguida, siempre y cuando el trabajador así lo solicite.

3. La Asociación pondrá a disposición del delegado de personal los documentos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a todos los empleados del Programa Enlace de Córdoba, a petición de aquellos.

4. Los representantes legales de los trabajadores conocerán mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas en el centro.

5. El Delegado de Personal podrá convocar asambleas fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, a celebrar dentro de los locales de la Asociación, si ello es posible, debiendo preavisar a la Dirección con 48 horas al momento de su celebración.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Régimen disciplinario

Artículo 37º. Infracciones y sanciones.

Las faltas o infracciones cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves. Se describen sin un ánimo exhaustivo las siguientes:

A) Son consideradas faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la Asociación, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

2. La no comunicación, con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo, por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo.

3. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de

una a tres al mes.

4. El abandono del puesto de trabajado sin causa justificada, excepto en el supuesto de que el mismo, originase una situación de desprotección, abandono, desatención o pudiese crear una situación de riesgo para los menores atendidos, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave o muy grave.

5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad menor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

B) Se califican como faltas graves las siguientes:

1. La desobediencia a las instrucciones de sus superiores en materia de su trabajo, con perjuicio para la Asociación, centro o entidad, o a los menores o familias atendidas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Asociación podrá considerarse como muy grave.

2. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de tres días y menos de diez al mes.

3. La reincidencia en la comisión de hasta tres faltas leves aunque sean de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

4. Abuso de autoridad siempre que no implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

5. Las faltas de respeto y consideración debida a otros empleados, cuando tengan entidad mayor y no impliquen violación del derecho a la dignidad o a la integridad; en caso de que impliquen violación de estos derechos se entenderán como muy graves.

6. Falta de asistencia de dos a tres días en un periodo de 90 días sin que lo justifique.

7. La inobservancia de las instrucciones de la Dirección en materia de prevención de riesgos laborales.

8. La reincidencia en la comisión de falta leve en los seis meses anteriores.

C) Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Dar a conocer datos que afecten a la intimidad de los menores o familias atendidas.

2. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

3. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de 10 días al mes o durante más de 30 días en el trimestre.

4. Los malos tratos de palabra u obra y el abuso de autoridad a los trabajadores y trabajadoras y a los usuarios.

5. La obtención de beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o de sus familias.

6. Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. de los usuarios del centro o del personal o del propio centro.

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

8. Aquellas conductas que están determinadas como acoso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo en nota técnica preventiva, por el Estatuto de los Trabajadores o por la normativa que en su caso lo desarrolle.

9. Abuso de autoridad que implique grave vulneración del derecho a la dignidad del trabajador.

10. Las infracciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores como faltas muy graves.

11. La reincidencia en la comisión de falta grave.

Artículo 38º. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todos hábiles, a partir de la fecha en que la Asociación tuvo conocimiento de su

comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39º. Sanciones.

Las sanciones que se podrán imponer serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) amonestación verbal.
  - b) amonestación por escrito.
  - c) suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.
2. Por faltas graves:
  - a) amonestación por escrito.
  - b) suspensión de empleo y sueldo de uno a catorce días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
  - b) despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Asociación.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 40º. Tramitación y prescripción de sanciones.

Las sanciones se comunicarán motivadamente por escrito al interesado o interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegados de personal y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado.

Para la imposición de sanciones, por falta leve, grave o muy grave, será preceptiva la instrucción de expediente sumario. Este expediente se incoará previo conocimiento de la infracción, remitiendo al interesado o interesada pliego de cargos con exposición sucinta de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al comité de empresa o delegados de personal, y a la sección sindical a la que pertenezca el afectado o afectada, para que por ambas partes y en el plazo de 10 días naturales puedan manifestar a la Asociación lo que consideren conveniente en aras al esclarecimiento de los hechos.

Transcurrido dicho plazo y aunque el comité, los delegados, la sección sindical, el trabajador o trabajadora, o ambos, no hayan hecho uso del derecho que se le concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador o trabajadora la sanción que se crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado por el presente convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de sanciones, cualquiera que fuere su gravedad, cuando se trate de miembros del comité de empresa, delegados de empresa o miembros con cargos de responsabilidad de las secciones sindicales, tanto se estén en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en el periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 40 días naturales de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los tres meses de haberse cometido.

#### DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

Disposición Final Primera. En todo lo no regulado por el presente convenio, se estará a lo que dispongan las normas legales de carácter imperativo que sean de aplicación.

Disposición Final Segunda. Cuando de la posterior licitación y contrato de servicio se deriven condiciones salariales distintas a las reguladas en el presente convenio se estarán a las del Conve-

nio Sectorial que fije la administración en los pliegos que rigen la contratación del posterior del servicio.

Disposición Final Tercera. Aquellos trabajadores que por el anterior convenio hubieran venido percibiendo el llamado "Plus de Actividad" (ya desaparecido) y cualquier otro complemento por el cual se percibieran retribuciones salariales superiores globalmente a las pactadas en el presente convenio, mantendrán sus anteriores retribuciones globales de forma anual mediante la aplicación de un complemento mensual denominado "Diferencia Absorbible", sin perjuicio de la aplicación de la nueva estructura salarial.

Disposición final Cuarta. Cambio de centro de trabajo.

Cuando de común acuerdo entre la organización y el empleado, y en razón a las necesidades organizativas, promociones profesionales, formación, progresión, conocimiento del trabajo, etc., el trabajador/a fuera destinado a otro centro en la que existiera una regulación convencional diferente a la de origen, le será de aplicación la del destino, con exclusión absoluta de la regulación de origen, salvo las condiciones personales del trabajador. Finalizada la estancia en el centro al que fue destinado, si volviera al de origen, se operará de manera idéntica, pero en sentido inverso; si por el contrario fuera destinado a un tercer centro se operará de la misma manera a la del primer cambio de centro o programa.

Cuando el cambio implicara nueva residencia se aplicará lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad geográfica.

Disposición final Quinta. Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan adherirse en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan. Siendo el reglamento de funcionamiento el publicado en el BOJA el 25 de abril de 2016.

Anexo: TABLA SALARIAL 2019

AREA "A" MEDIDAS MEDIO ABIERTO			
	Educador	Titulado Superior	Titulado Medio
Salario Base	798,92	1.017,44	994,51

Sin perjuicio del contenido normativo del sistema de grupos profesionales recogido en convenio se establece la siguiente tabla de equivalencia.

ÁREA FUNCIONAL "A"	
Medidas de Medio Abierto	
Grupo Profesional	
Grupo I	Coordinador
Grupo II	Psicólogo Trabajador social
Grupo III	Educador
Grupo IV	Monitor

Hay varias firmas ilegibles.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Bujalance

Núm. 2.262/2019

Por Resolución de Alcaldía número 2019/00001006, insertada en el libro correspondiente en fecha 3 de julio de 2019, se aprobó

relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos en la convocatoria para cubrir una plaza de personal laboral fijo en el puesto de Técnico Informático del Ayuntamiento de Bujalance (Córdoba), mediante sistema de concurso oposición libre, e incluida en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2017, se designó el Tribunal y fecha de convocatoria del primer ejercicio, la cual, se transcribe íntegramente:

«Vista la Resolución de Alcaldía de fecha 24 de enero de 2019, en la que se aprobaba la lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria en relación con las pruebas de personal laboral fijo para la provisión, en propiedad, de una plaza vacante de Técnico Informático en este Municipio y publicada ésta en el Boletín Oficial de la Provincia número 24 de fecha 5 de febrero de 2019.

Visto que ha finalizado el plazo de presentación de reclamaciones a la lista provisional de aspirantes y, examinadas las alegaciones presentadas por los aspirantes excluidos de la convocatoria.

De conformidad con las bases de la convocatoria aprobadas junto con la convocatoria en Resolución de Alcaldía de fecha 8 de junio de 2018, y en virtud del artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, del artículo 7 del Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía y del artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local,

#### RESUELVO

PRIMERO. Desestimar las siguientes alegaciones presentadas por don Juan Francisco Romero Lavirgen, por los siguientes motivos:

-Alega que, en el anuncio del BOJA, sólo hace alusión “al título de Técnico Superior Informático”, si bien, en el citado anuncio no se indica titulación alguna, remitiéndose a las bases publicadas en el BOP número 118 de fecha 21 de junio de 2018 y, señalando, entre las características de la plaza, su denominación “Técnico Informático”.

-Alega que, “la normativa sobre Formación Profesional equipara la validez y compatibilidad” entre su titulación y la exigida en la Base 2ª e) de convocatoria para la provisión de una plaza de Técnico Informático, la cual, establece “Poseer la titulación de Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Informáticas, Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma o equivalente a los anteriores. La equivalencia deberá ser alegada por los aspirantes mediante la cita de la normativa que reconozca la misma”. Ahora bien, el reclamante no acredita normativa alguna de equivalencia de la titulación aportada en relación a lo establecido en la citada Base 2ª e).

SEGUNDO. Estimar las alegaciones presentadas por don Higinio Gálvez Capitán.

TERCERO. Aprobar de forma definitiva la relación de aspirantes admitidos y excluidos de la convocatoria referenciada, como Anexo a esta Resolución.

CUARTO. La composición del Tribunal calificador es la siguiente:

- Presidente: Doña Rosario Silas Romero.
- Suplente: Don Francisco Martínez Mejías.
- Vocal: Doña Encarnación Buenosvinos Gutiérrez.
- Suplente: Don Juan Muñoz Piedras.

- Vocal: Doña María Teresa Requena Rojas.
- Suplente: Doña Marina Vargas Expósito.
- Vocal: Don Francisco José Ruiz Campos.
- Suplente: Doña Marta Isabel Durán González.
- Vocal: Don Francisco Salvador Larrosa Lizarte.
- Suplente: Don Juan Antonio Lanti Revuelto.
- Secretario: Don José Ramón Guerrero Mateo.
- Suplente: Don José María Sánchez Montero.

QUINTO. La realización del primer ejercicio, cuestionario tipo test, de la fase de oposición comenzará el día 4 de septiembre de 2019, a las 10:00 horas, en la Escuela de Música Municipal “Pedro Lavirgen”, sito en calle Leones núm. 6, de esta localidad, debiendo presentar los aspirantes la documentación identificativa.

SEXTO. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, la lista definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos, a los efectos oportunos, así como la designación del tribunal y la fecha de convocatoria del primer ejercicio. Estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

(<https://www.bujalance.es/sede?seccion=tablon-de-anuncios>).

SÉPTIMO. Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, ante el Alcalde de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba o, a su elección, el que corresponda a su domicilio, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Lo manda y firma la Sra. Alcaldesa-Presidente, doña Elena Alba Castro, de lo que, como Secretaria, doy fe, en Bujalance, a (Fechado y firmado electrónicamente)»

En Bujalance, a 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Elena Alba Castro.

#### Ayuntamiento de Fuente Tójar

Núm. 2.267/2019

Doña María Fermina Muñoz Bermúdez, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Fuente Tójar, hace saber:

Que, con fecha de 3 de julio de 2019, se ha dictado Decreto de Alcaldía Nº 175/2019, del siguiente tenor literal:

“ASUNTO: Delegación de Competencias y Funciones por Vacaciones de Alcaldía.

Teniendo previsto ausentarme del municipio por vacaciones, en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 43.1 del real decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las entidades locales,

#### RESUELVO:

PRIMERO. Delegar la totalidad de las funciones de esta Alcaldía-Presidenta en el Primer Teniente de Alcalde don Pedro Ca-

no Moral, durante los siguientes períodos: Desde el 15/07/2019 hasta el 21/07/2019, ambos incluidos, y desde el 12/08/2019 hasta el 16/08/2019, ambos incluidos.

SEGUNDO. Notifíquese la presente Resolución al interesado, publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia.

TERCERO. Dese cuenta al Pleno de la Corporación en la próxima sesión que el mismo celebre, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 44 del ROF”.

Lo que se hace público para su conocimiento general.

En Fuente Tójar, a 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa-Presidenta, María F. Muñoz Bermúdez.

## Ayuntamiento de La Granjuela

Núm. 2.242/2019

Por Acuerdo del Pleno de fecha 26 de junio de 2019, fue aprobada la constitución de la Junta de Gobierno de este Ayuntamiento tras lo cual, mediante Resolución de Alcaldía de la misma fecha, se aprobó el nombramiento de los Concejales que formarán parte de dicha Junta, lo que se publica a los efectos de los artículos 46.1 y 52.4 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

“RESOLUCIÓN. Visto que en fecha 26 de junio de 2019, se adoptó, por Acuerdo del Pleno, la constitución de la Junta de Gobierno Local, que deberá asistir permanente al Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones, así como ejercer las atribuciones que le deleguen el Alcalde o el Pleno.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en los artículos 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, 43, 46 y 52 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, esta Alcaldía es competente para nombrar a los miembros que vaya a integrar la Junta, así como para delegar el ejercicio de determinadas atribuciones en sus miembros, y por ello

### RESUELVO:

PRIMERO. Nombrar, como miembros de la Junta de Gobierno Local, a los siguientes Concejales:

—DON RAFAEL AMARO LÓPEZ.

—DON MARIO SANCHEZ BERNAL.

SEGUNDO. Delegar en la Junta de Gobierno Local las siguientes atribuciones:

- La asistencia al Alcalde en el ejercicio de sus atribuciones.
- Las siguientes atribuciones que por la presente Resolución le quedan delegadas:

-Aprobación de padrones de las diferentes exacciones municipales.

-Concesión de subvenciones o ayudas.

-Resolución de expedientes de licencias urbanísticas, licencias de actividades y de utilización de bienes de dominio público.

-Aprobar la oferta de empleo público, de acuerdo con el Presupuesto y plantilla aprobados por el Pleno.

-Sancionar las faltas de desobediencia a su Autoridad o por infracción de las Ordenanzas Municipales.

-Los acuerdos que se adopten por delegación se entenderán dictados por esta Alcaldía como titular de la competencia originaria, a quien se tendrá que mantener informado del ejercicio de la delegación.

TERCERO. Comunicar esta Resolución a todos los Concejales

afectados para su conocimiento y efectos.

CUARTO. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia, en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

QUINTO. Dar cuenta de esta Resolución al Pleno en la próxima sesión que éste celebre”.

La Granjuela, 1 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Maximiano Izquierdo Jurado.

Núm. 2.244/2019

RESOLUCIÓN. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local y artículo 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales de 28 de noviembre de 1986, por la presente

### HE RESUELTO:

PRIMERO. Designar como Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento de La Granjuela a los siguientes Concejales:

1º Teniente de Alcalde don Rafael Amaro López.

2º Teniente de Alcalde don Mario Sánchez Bernal.

A los Tenientes de Alcalde nombrados, previa aceptación de su cargo, les corresponde en cuanto a tales, sustituir al Alcalde en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que imposibilite a este para el ejercicio de sus atribuciones.

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

TERCERO. Dar cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que celebre.

La Granjuela, 20 de junio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Maximiano Izquierdo Jurado.

Núm. 2.245/2019

RESOLUCIÓN. Considerando que con fecha 15 de junio de 2019, quedó constituida la nueva Corporación Municipal.

CONSIDERANDO: Que conforme a los artículos 21.3 de la Ley de Bases de Régimen Local, y artículos 43, 44, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, el Alcalde puede efectuar delegaciones genéricas y especiales en los Concejales de la Corporación.

Por la presente HE RESUELTO:

PRIMERO. Conferir, conforme al artículo 43.5 b) del ROF las siguientes delegaciones, a fin de dirigir y gestionar los servicios correspondientes:

Área/materia	Concejal
Bienestar Social, Juventud y turismo	Don Rafael Amaro López
Participación ciudadana, Agricultura y caminos municipales, Medio Ambiente	Don Mario Sánchez Bernal
Régimen interior, Comunicación, Igualdad y Mujer y Nuevas Tecnologías	Doña Tania Sánchez Gala
Deporte, Cultura, Educación y Festejos	Doña Carmen Mª Amaro Alcázar

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

-El Concejale delegado queda obligado a informar a esta Alcaldía, a posteriori, de la gestión de las competencias delegadas, en los términos del artículo 115 del ROF.

SEGUNDO: Notificar personalmente la presente resolución a los designados, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir el Resolución del nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia para su publicación en el mismo, igualmente publicar la Resolución en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por el Alcalde.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Dése cuenta al Pleno del Ayuntamiento de esta resolución en la primera sesión que celebre.

La Granjuela, 21 de junio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Maximiano Izquierdo Jurado.

Núm. 2.248/2019

El Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria de fecha 26 de junio de 2019, ha adoptado el acuerdo relativo al reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación e indemnizaciones por la concurrencia efectiva a sesiones de los Organos colegiados, cuyo contenido íntegro es el siguiente:

“9º. RECONOCIMIENTO DEDICACIÓN PARCIAL A MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN.

-Por el Portavoz del Grupo Municipal PSOE, don Rafael Amaro López se da cuenta de la Propuesta de la Alcaldía relativa al reconocimiento de la dedicación exclusiva o parcial a los miembros de la Corporación.

Visto el Informe-Propuesta de Secretaría que consta en el expediente y del que se ha dado traslado a todos los miembros de la Corporación, por unanimidad de los asistentes al acto, que son cinco de los siete miembros que forman la Corporación, y por tanto con el voto favorable de la mayoría absoluta legal, se

ACUERDA:

PRIMERO. Determinar que el cargo de Alcalde-Presidente realice sus funciones en régimen de dedicación parcial, debiendo tener una presencia efectiva mínima en el Ayuntamiento de 28,12 horas semanales.

SEGUNDO. Establecer a favor de los miembros de la Corporación que desempeñen sus cargos en régimen de dedicación parcial, las retribuciones que a continuación se relacionan, que se percibirán en catorce pagas, doce correspondientes a las diferentes mensualidades del año y las dos restantes correspondientes a las mensualidades de junio y diciembre, y darles de alta en el régimen general de la Seguridad Social, debiendo asumir esta Corporación el pago de las cuotas empresariales que corresponda. Para el presente ejercicio 2019 se percibirá dicha cantidad proporcionalmente a los meses que comprenda la dedicación, con fecha y efectos de la aprobación definitiva del expediente de crédito extraordinario tramitado a tal efecto.

Cargo	Retribución anual bruta
Alcalde-Presidente	31.839,20 euros

TERCERO. Aprobar las cuantías de las indemnizaciones por la concurrencia efectiva a las sesiones de los órganos colegiados que han de percibir los miembros de la Corporación, excepto quienes tengan consignado cargo con dedicación parcial, en los

términos siguientes:

Asistencia efectiva sesiones Pleno	60,00 €/sesión
Asistencia efectiva sesiones Junta de Gobierno Local	200,00 €/sesión

CUARTO. Publicar de forma íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia el Acuerdo del Pleno, a los efectos de su general conocimiento.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

QUINTO. Notificar dicho Acuerdo a los interesados y al Servicio de personal e intervención para su conocimiento y efectos”.

La Granjuela, 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Maximiano Izquierdo Jurado.

## Ayuntamiento de La Guijarrosa

Núm. 2.263/2019

Por el Pleno del Ayuntamiento de La Guijarrosa, en sesión celebrada el día 01-07-2019, se adoptó el siguiente acuerdo, y se ordena su publicación:

-Alcalde, en régimen de dedicación exclusiva: 28.763,28 euros brutos anuales, (2054,52 €/mes) distribuidos en 14 pagas.

-1 Concejale/a, en régimen de dedicación parcial: 12.460 € (890 € bruto/mes) distribuidos en 14 pagas. Se actualizará anualmente de acuerdo con lo la subida que prevea la LPGE para los funcionarios.

Características de régimen de dedicación parcial:

-Jornada: Media jornada.

-Áreas encomendadas: Cultura, Deportes, Turismo, Fiestas. Esta delegación abarcará la facultad de dirección de los servicios, desarrollando las responsabilidades que así lo requieran. Esta facultad no incluye la de dictar actos administrativos.

-Importe: 12.460 € (890 € bruto/mes) distribuidos en 14 pagas.

Por Decreto de Alcaldía de fecha 03-07-2019, se han nombrado para dichos cargos a:

1º. Relación de cargos de la Corporación que se van a desempeñar en régimen de dedicación exclusiva: Don Manuel Ruiz Alcántara.

2º. Relación de cargos de la Corporación que se van a desempeñar en régimen de dedicación parcial: Doña Lourdes Pedraza Iznájar.

En La Guijarrosa, 3 julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Manuel Ruiz Alcántara.

## Ayuntamiento de El Guijo

Núm. 2.293/2019

Anuncio. Designación de Tenientes Alcalde de este Ayuntamiento.

Esta Alcaldía con fecha dieciocho de junio del dos mil diecinueve ha dictado la siguiente Resolución:

“DECRETO DE ALCALDÍA

Teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las corporaciones locales,

RESUELVO

Primero. Nombrar Tenientes Alcaldes, que sustituirán al Alcalde en los casos de ausencia, vacante o enfermedad y por el orden de su nombramiento a los siguientes concejales:

Primer Teniente de Alcalde: Doña Isabel Rubio Rubio.

Segundo Teniente de Alcalde: Don Vicente Belmonte Conde.

Segundo. La sustitución del Alcalde se producirá de forma automática cuando se den los supuestos legales que la motiven sin necesidad de que por el Alcalde se confiera delegación alguna y ello sin perjuicio del deber de la Alcaldía de comunicar la ausencia o enfermedad.

Tercero. Notificar esta resolución a los interesados, dando cuenta a la Corporación en el próximo Pleno que se celebre, y publíquese anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos legales oportunos."

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en los artículos 44.2 y 46 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, en El Guijo, a 2 de julio del 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Jesús Fernández Aperador.

Núm. 2.294/2019

Anuncio. Nombramiento de Concejales Delegados y delegaciones de competencias.

Por Resolución de Alcaldía de fecha dieciocho de junio del presente año, y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 43 y siguientes del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, se acordó, delegar con carácter genérico, a favor de los Sres. Concejales que a continuación se relacionan, las materias que así mismo se detallan, comprendiendo tanto las facultades de dirigir los servicios correspondientes, como la de gestionarlas con carácter general, excluida la facultad de resolver mediante actos administrativos que afectan a terceros:

-DELEGACIÓN EDUCACIÓN, SERVICIOS SOCIALES, SANIDAD, SALUD Y FORMACIÓN:

Concejal: Doña Isabel Rubio Rubio.

-DELEGACIÓN DE URBANISMOS, MEDIO AMBIENTE Y TURISMO:

Concejal: Don Vicente Belmonte Conde.

-DELEGACIÓN DE DEPORTES, JUVENTUD, OCIO Y TIEMPO LIBRE:

Concejal: Don Óscar Pérez Gálvez.

-DELEGACIÓN DE FESTEJOS, CULTURA, PROTECCIÓN CIVIL Y PATRIMONIO:

Concejal: Don Mario Garnateo Fernández.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo establecido en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, en El Guijo, a 2 de julio del 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Jesús Fernández Aperador.

## Ayuntamiento de Lucena

Núm. 2.266/2019

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, en sesión ordinaria celebrada el día veintitrés de marzo de dos mil diecinueve, acordó la aprobación definitiva del Plan Municipal de Vivienda y Suelo de Lucena, redactado por el Arquitecto don Rafael L. Pineda del Espino en colaboración con el arquitecto don Juan Pablo López Recio.

Dicho Plan se encuentra disponible para su consulta en el Tablón de Anuncios Electrónico del Excmo. Ayuntamiento de Lucena en el enlace:

<https://www.aytolucena.es/lucena/tablon-de-edictos> donde se insertó el texto completo del Plan Municipal de Vivienda y Suelo de Lucena, con fecha 27 de junio de 2019.

Lucena, 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

## Ayuntamiento de Posadas

Núm. 2.274/2019

Mediante Resolución de esta Alcaldía nº 864/2019, de 2 de julio de 2019, se ha delegado la competencia para la celebración de matrimonio Civil entre doña María Goretti López Granero y don Francisco Carmona Melero, el día 11 de julio de 2019, a las 14:00 horas, en el Sr. Concejel de este Ayuntamiento don José María Estepa Ponferrada.

Lo anterior, de conformidad con los artículos 21.3 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local, y 43.3 y ss. del RD 2568/1986, 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 con la Instrucción de la Dirección General de los Registros y del Notariado de 26 de enero de 1995.

Posadas, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Emilio Martínez Pedrera.

## Ayuntamiento de Puente Genil

Núm. 2.236/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, "determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial", apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura dos concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación exclusiva, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

HE RESUELTO:

Designar a doña Ana M<sup>a</sup> Carrillo Núñez, Concejala del PSOE, como cargo en régimen de dedicación exclusiva, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 37.000 euros (treinta y siete mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.237/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura dos concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación exclusiva, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a doña Verónica Morillo Baena, Concejala del PSOE, como cargo en régimen de dedicación exclusiva, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 37.000 euros (treinta y siete mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal.”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.239/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura cinco concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a doña Josefa Ramos Ramos, Concejala del PSOE, como cargo en régimen de dedicación parcial (62,16%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 23.000 euros (veintitres mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, sal-

vo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.240/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura cinco concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a don Francisco Santiago Morales Cabello Concejale del PSOE, como cargo en régimen de dedicación parcial (62,16%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 23.000 euros (veintitres mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, salvo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese al designado para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal.”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.241/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura cin-

co concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a don Jesús López Serrano, Concejales del PSOE, como cargo en régimen de dedicación parcial (62,16%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 23.000 euros (veintitres mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, salvo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese al designado para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal.”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Ruiz.

Núm. 2.243/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura cinco concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a doña Eva María Torres Castillo, Concejala del PSOE, como cargo en régimen de dedicación parcial (62,16%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 23.000 euros (veintitres mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, salvo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de

la Corporación, y en la web municipal.”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.246/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado C) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PARCIAL DEL GRUPO MUNICIPAL PSOE, en la que figura cinco concejales del Partido Socialista Obrero Español, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a doña María Dolores González Martos, Concejala del PSOE, como cargo en régimen de dedicación parcial (62,16%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 23.000 euros (veintitres mil euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, salvo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.247/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

“DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, “determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial”, apartado B) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN PARCIAL DE PARTIDO POPULAR, en la que figura un concejal del PP, en régimen de dedicación parcial, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

**HE RESUELTO:**

Designar a doña María del Mar Delgado Álvarez de Sotomayor, Concejala del PP, como cargo en régimen de dedicación parcial (42%), percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución

bruta de 13.690,60 euros (trece mil seiscientos noventa euros con sesenta céntimos de euro), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

El desempeño de sus funciones se desarrollará en los mismos términos fijados para los concejales con dedicación exclusiva, salvo en lo referente a su jornada laboral que se adecuará al régimen de su dedicación, estableciéndose los oportunos y necesarios mecanismos de control que justifiquen el cumplimiento de sus obligaciones e incompatibilidades.

Notifíquese a la designada para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.249/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Visto el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto noveno del Orden del Día, "determinación del número, características y retribuciones del personal eventual", apartado C) PROPUESTA RECTIFICADA DE DETERMINACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL AL SERVICIO DE GRUPO MUNICIPAL PSOE, por la que se crea una plaza de Secretario Administrativo de Grupo, con funciones de trámites y colaboración con el grupo político del PSOE, como personal eventual de esta Corporación.

Visto el escrito presentado por don José Antonio Gómez Morillo, Portavoz del Grupo Municipal Socialista, de fecha 02/07/2019, con registro de entrada nº 056/RT/E/2019/3324, de ese mismo día.

Por el presente, visto lo dispuesto en los artículos 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), 176 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 41-14 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

**HE RESUELTO:**

1. El nombramiento de don Antonio Prieto López, para el desempeño de la plaza de referencia, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 18.809,40 euros (dieciocho mil ochocientos nueve euros con cuarenta céntimos de euro), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

2. La persona nombrada podrá ser cesada libremente por la Alcaldía y automáticamente cesará cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando el nombramiento mérito para acceso a la función pública o a la promoción interna y sólo desempeñará funciones de confianza o asesoramiento especial sin que esté legalmente habilitado para realizar las actividades ordi-

narias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar puestos de trabajo estructurales y permanentes.

3. Publíquese el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia con especificación de sus retribuciones y dedicación, dése cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, y notifíquese al interesado con indicación de que deberá tomar posesión del puesto de trabajo para el que se designe en el plazo máximo de un mes previa prestación de juramento o promesa, acreditado que sea su personalidad".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.250/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Visto el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto noveno del Orden del Día, "determinación del número, características y retribuciones del personal eventual", apartado B) PROPUESTA RECTIFICADA DE DETERMINACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL AL SERVICIO DE GRUPO MUNICIPAL PARTIDO POPULAR, por la que se crea una plaza de Secretario Administrativo de Grupo, con funciones de trámite y colaboración con el grupo político del PARTIDO POPULAR, como personal eventual de esta Corporación.

Visto el escrito presentado por don Sergio M<sup>a</sup> Velasco Albalá, Portavoz del Grupo Municipal del PP, de fecha 02/07/2019, con registro de entrada nº 056/RT/E/2019/3317, de ese mismo día.

Por el presente, visto lo dispuesto en los artículos 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), 176 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 41-14 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

**HE RESUELTO:**

1. El nombramiento de don Antonio Ángel Pino Illanes, para el desempeño de la plaza de referencia, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 18.809,40 euros (dieciocho mil ochocientos nueve euros con cuarenta céntimos de euro), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

2. La persona nombrada podrá ser cesada libremente por la Alcaldía y automáticamente cesará cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando el nombramiento mérito para acceso a la función pública o a la promoción interna y sólo desempeñará funciones de confianza o asesoramiento especial sin que esté legalmente habilitado para realizar las actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar puestos de trabajo estructurales y permanentes.

3. Publíquese el nombramiento en el BOP con especificación de sus retribuciones y dedicación, dése cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, y notifíquese al interesado con indicación de que deberá tomar posesión del puesto de trabajo para el que se designe en el plazo máximo de un mes previa prestación

de juramento o promesa, acreditado que sea su personalidad".

Núm. 2.275/2019

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.251/2019

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 03/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Visto el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto noveno del Orden del Día, "determinación del número, características y retribuciones del personal eventual", apartado D) PROPUESTA RECTIFICADA DE DETERMINACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL AL SERVICIO DE ALCALDÍA, por la que se crea una plaza de Jefe de Gabinete, con funciones de trámite y colaboración con la Alcaldía en el desempeño del cargo, como personal eventual de esta Corporación.

Visto el escrito presentado por don José Antonio Gómez Morillo, Portavoz del Grupo Municipal Socialista, de fecha 02/07/2019, con registro de entrada nº 056/RT/E/2019/3324, de ese mismo día.

Por el presente, visto lo dispuesto en los artículos 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), 176 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 41-14 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

#### HE RESUELTO:

1. El nombramiento de don José Ángel Cerezo Muñoz, para el desempeño de la plaza de referencia, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 32.244,71 euros (treinta y dos mil doscientos cuarenta y cuatro euros con setenta y un céntimos de euro), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

2. La persona nombrada podrá ser cesada libremente por la Alcaldía y automáticamente cesará cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando el nombramiento mérito para acceso a la función pública o a la promoción interna y sólo desempeñará funciones de confianza o asesoramiento especial sin que esté legalmente habilitado para realizar las actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar puestos de trabajo estructurales y permanentes.

3. Publíquese el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia con especificación de sus retribuciones y dedicación, dése cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, y notifíquese al interesado con indicación de que deberá tomar posesión del puesto de trabajo para el que se designe en el plazo máximo de un mes previa prestación de juramento o promesa, acreditado que sea su personalidad".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 3 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 04/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Acordado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto octavo del Orden del Día, "determinación de cargos de dedicación exclusiva y parcial", apartado A) PROPUESTA DE DETERMINACIÓN DE CARGOS PÚBLICOS CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA DE IZQUIERDA UNIDA, en la que figura un concejal de IU-LV-CA, en régimen de dedicación exclusiva, por el presente, en virtud de la previsión contenida en el artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 61.3 del Reglamento Orgánico Municipal,

#### HE RESUELTO:

Designar a don Jesús David Sánchez Conde, Concejal de IU-LV-CA, como cargo en régimen de dedicación exclusiva, percibiendo por el desarrollo de sus tareas una retribución bruta de 32.500 euros (treinta y dos mil quinientos euros), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

Notifíquese al designado para aceptación expresa del cargo y para su constancia.

Dese cuenta al Pleno en la próxima sesión que celebre y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia, Tablón de Edictos de la Corporación, y en la web municipal".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

Núm. 2.276/2019

"Por el Sr. Alcalde se ha dictado, con fecha 04/07/19, la siguiente resolución:

"DECRETO: Visto el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 1 de julio de 2019, punto noveno del Orden del Día, "determinación del número, características y retribuciones del personal eventual", apartado A) PROPUESTA RECTIFICADA DE DETERMINACIÓN DE PERSONAL EVENTUAL AL SERVICIO DE GRUPO MUNICIPAL CIUDADANOS, por la que se crea una plaza de Secretario Administrativo de Grupo, con funciones de trámite y colaboración con el grupo político de CIUDADANOS, como personal eventual de esta Corporación.

Visto el escrito presentado por don Lorenzo Moreno Pérez, Portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos, de fecha 03/07/2019, con registro de entrada nº 056/RT/E/2019/3365, de ese mismo día.

Por el presente, visto lo dispuesto en los artículos 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), 176 del Texto Refundido de Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y 41-14 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

#### HE RESUELTO:

1. El nombramiento de doña Irene Barrero Domínguez, para el desempeño de la plaza de referencia, percibiendo por el desarro-

llo de sus tareas una retribución bruta de 18.809,40 euros (dieciocho mil ochocientos nueve euros con cuarenta céntimos de euro), distribuidos en 14 mensualidades y que será incrementada anualmente en base a la subida del salario que la Corporación Municipal fije tanto al personal funcionario como al laboral.

2. La persona nombrada podrá ser cesada libremente por la Alcaldía y automáticamente cesará cuando el propio Alcalde cese o expire su mandato, no implicando el nombramiento mérito para acceso a la función pública o a la promoción interna y sólo desempeñará funciones de confianza o asesoramiento especial sin que esté legalmente habilitado para realizar las actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, ni desempeñar puestos de trabajo estructurales y permanentes.

3. Publíquese el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia con especificación de sus retribuciones y dedicación, dése cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, y notifíquese a la interesada con indicación de que deberá tomar posesión del puesto de trabajo para el que se designe, en el plazo máximo de un mes, previa prestación de juramento o promesa, acreditada que sea su personalidad.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 4 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen López Prieto.

---

#### **Ayuntamiento de Rute**

Núm. 2.372/2019

Don Antonio Ruiz Cruz, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Rute (Córdoba), hace saber:

Que de conformidad con los artículos 177 y 169.1 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, y habida cuenta que el Ayuntamiento de Rute, en sesión plenaria extraordinaria celebrada el 11 de julio de 2019, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 48/2019, modalidad crédito extraordinario y suplemento de crédito, financiado mediante Remanente de Tesorería para Gastos Generales Líquidos de conformidad con el artículo 177.4 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, así como los artículos 36.1.a), 101 a 104 del Real Decreto 500/1990, por importe de 635.129,96 €. Dicho expediente, se somete a información pública, por un periodo de quince días, durante los cuales, los interesados, podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Rute, 11 de julio de 2019. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Antonio Ruiz Cruz.