

BOP

Córdoba

Año CLXXXIX

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Acuerdo de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026)", sobre aprobación del Calendario Laboral para 2024

p. 304

Acuerdo de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo Provincial de Córdoba del sector de la Construcción", sobre cuantía aportaciones al plan de pensiones de empleo simplificado del sector

p. 306

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo del Hospital San Juan de Dios de Córdoba"

p. 310

Acuerdo de la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Gestión Medioambiental Jardín Botánico de Córdoba (IMGEMA)", sobre aprobación de las tablas salariales 2023

p. 323

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Plan Normativo Provincial de la Diputación de Córdoba para el ejercicio 2024

p. 326

Ayuntamiento de Pedroche

Acuerdo de 28 de diciembre de 2023, del Pleno Municipal, por el que se aprueba el Plan Estratégico Municipal de Subvenciones para el ejercicio 2024

p. 328

Acuerdo de 28 de diciembre de 2023, del Pleno Municipal, por el que se aprueba expediente de reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación, reconociendo los nuevos regímenes retributivos que se les asigna

p. 328

Aprobación definitiva de Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de esta Corporación

p. 329

Aprobación definitiva expediente del Plan Antifraude de la entidad nº

3825/2023 con vistas a su aplicación

p. 329

Ayuntamiento de Villanueva del Duque

Extracto de la Convocatoria 738977 para la Concesión de Ayudas por nacimiento o adopción de hijo (cheque bebé)

p. 329

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla. Secretaría de Gobierno. Granada

Acuerdo por el que se publica el nombramiento de Juez de Paz Titular de la Victoria (Córdoba). Partido Judicial de Montilla

p. 331

Acuerdo por el que se publica el nombramiento de Juez de Paz Sustituto de la Victoria (Córdoba). Partido Judicial de Montilla

p. 331

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

Núm. 77/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0003/2024

Código de Convenio: 14000365011981

Visto el Texto del Acuerdo, de fecha 14 de diciembre de 2023, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026), sobre aprobación del Calendario Laboral para el año 2024, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

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

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

Córdoba, 9 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

En Córdoba, siendo las once horas y treinta minutos del día catorce de diciembre de dos mil veintitrés, se reúnen en la sede social de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba las personas relacionadas, en la representación que igualmente se indica.

Asistentes

-Por CCOO del Hábitat:

Doña Sandra Elizabeth Terán Barbieri.

Don Fausto Gutiérrez López.

-Por UGT-FICA:

Don Antonio Rafael Lopera Ordóñez.

Don Javier Delgado Montero.

-Por CONSTRUCOR:

Don Francisco Carmona Castejón.

Doña Elisabeth del Rocío Ruiz Requena.

La reunión tiene por objeto fijar el Cuadro Calendario para 2024, y la cuantía de las aportaciones a realizar por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 una vez se produzca su integración en el fondo de la entidad gestora.

Al término de la reunión las partes alcanzan los siguientes acuerdos:

1º. Aprobar el Cuadro Calendario para el año 2024 que se adjunta a la presente acta, que recoge la distribución de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual, elaborado teniendo en cuenta los días festivo del municipio de Córdoba, y que contempla.

a. Los días 25, 26 y 27 de marzo tendrán una duración efectiva de trabajo, en régimen de jornada continuada, de siete horas.

b. Los días 16 de agosto, 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable, así como el 24 de mayo, únicamente en la ciudad de Córdoba con motivo de la Feria de Mayo, debiendo observarse el mismo régimen en los demás Municipios de la provincia teniendo en cuenta sus ferias respectivas.

c. Se establece una jornada continuada de siete horas diarias efectivas de trabajo durante el período comprendido entre el día 17 de junio hasta el día 13 de septiembre, ambos inclusive, cuyo inicio tendrá lugar no más tarde de las siete horas de la mañana. No obstante, la empresa, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, y en su defecto con ellas mismas, podrán pactar otro régimen distinto.

2º. Fijar la cuantía de las aportaciones correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 según tablas que se acompañan como anexo a la presente acta, que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII Convenio General del Sector realizarán al plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción, aportaciones que se ajustarán a lo dispuesto en su reglamento de especificaciones y a lo acordado en el ámbito de negociación estatal en el Libro Tercero del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el Boe. de fecha 23 de septiembre de 2023.

3º. Delegar en don Pedro Luis Tellez Guerrero, con documento nacional de identidad 30.510.600-L, las facultades que fueran precisas a fin de que gestione cuántos trámites y diligencias sean necesarias para el depósito e inscripción de los referidos acuerdos en el registro correspondiente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión, siendo las doce horas y cuarenta minutos del día señalado al principio, de todo lo cual se levanta la presente Acta.

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 78/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0002/2024

Código de Convenio: 14000365011981

Visto el Texto del Acuerdo, de fecha 14 de diciembre de 2023, de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de Córdoba para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas (2022-2026), sobre cuantía de las aportaciones correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII Convenio General del Sector realizarán al plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

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

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

Córdoba, 10 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

En Córdoba, siendo las once horas y treinta minutos del día catorce de diciembre de dos mil veintitrés, se reúnen en la sede social de la Asociación de Empresarios de la Construcción de Córdoba las personas relacionadas, en la representación que igualmente se indica.

Asistentes

-Por CCOO del Hábitat:

Doña Sandra Elizabeth Terán Barbieri.

Don Fausto Gutiérrez López.

-Por UGT-FICA:

Don Antonio Rafael Lopera Ordóñez.

Don Javier Delgado Montero.

-Por CONSTRUCOR:

Don Francisco Carmona Castejón.

Doña Elisabeth del Rocío Ruiz Requena.

La reunión tiene por objeto fijar el Cuadro Calendario para 2024, y la cuantía de las aportaciones a realizar por las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 una vez se produzca su integración en el fondo de la entidad gestora.

Al término de la reunión las partes alcanzan los siguientes acuerdos:

1º. Aprobar el Cuadro Calendario para el año 2024 que se adjunta a la presente acta, que recoge la distribución de la jornada efectiva de trabajo en cómputo anual, elaborado teniendo en cuenta los días festivo del municipio de Córdoba, y que contempla:

a. Los días 25, 26 y 27 de marzo tendrán una duración efectiva de trabajo, en régimen de jornada continuada, de siete horas.

b. Los días 16 de agosto, 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborable, así como el 24 de mayo, únicamente en la ciudad de Córdoba con motivo de la Feria de Mayo, debiendo observarse el mismo régimen en los demás Municipios de la Provincia teniendo en cuenta sus ferias respectivas.

c. Se establece una jornada continuada de siete horas diarias efectivas de trabajo durante el período comprendido entre el día 17 de junio hasta el día 13 de septiembre, ambos inclusive, cuyo inicio tendrá lugar no más tarde de las siete horas de la mañana. No obstante, la empresa, de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, y en su defecto con ellas mismas, podrán pactar otro régimen distinto.

2º. Fijar la cuantía de las aportaciones correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 según tablas que se acompañan como anexo a la presente acta, que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del VII Convenio General del Sector realizarán al plan de pensiones de empleo simplificado del sector de la construcción, aportaciones que se ajustarán a lo dispuesto en su reglamento de especificaciones y a lo acordado en el ámbito de negociación estatal en el Libro Tercero del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado en el BOE, de fecha 23 de septiembre de 2023.

3º. Delegar en don Pedro Luis Tellez Guerrero, con documento nacional de identidad 30.510.600-L, las facultades que fueran precisas a fin de que gestione cuántos trámites y diligencias sean necesarias para el depósito e inscripción de los referidos acuerdos en el registro correspondiente.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la reunión, siendo las doce horas y cuarenta minutos del día señalado al principio, de todo lo cual se levanta la presente Acta.

Hay varias firmas ilegibles.

Aportación Plan de Pensiones Sectorial Provincia de Córdoba 2022

Categorías y niveles	Salario base Día natural	Plus actividad Día trabajo efectivo	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones	
			semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria
VII- CAPATAZ	0,38	0,23	19,38	0,11	19,38	0,10	19,38	0,05
VIII -OFICIAL 1ª; CONDUCTOR 1ª; GRUISTA 1ª	0,37	0,23	18,90	0,10	18,90	0,10	18,90	0,05
IX- OFICIAL 2ª; CONDUCTOR 2ª; GRUISTA 2ª	0,35	0,23	18,09	0,10	18,09	0,10	18,09	0,05
X- VIGILANTE; AYUDANTE y GUARDA	0,34	0,23	17,71	0,10	17,71	0,10	17,71	0,05
XI- PEÓN ESPECIALISTA	0,34	0,23	17,60	0,10	17,60	0,09	17,60	0,05
XII- PEÓN ORDINARIO	0,33	0,23	17,40	0,10	17,40	0,09	17,40	0,05
XIII- PINCHE 17-18 AÑOS	0,30	0,23	15,61	0,09	15,61	0,08	15,61	0,04
XIV- PINCHE 16-17 AÑOS	0,28	0,23	15,03	0,08	15,03	0,08	15,03	0,04
PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL								
II- PERSONAL TITULADO SUPERIOR	15,70	0,23	26,19	0,14	26,19	0,14	26,19	0,07
III- PERSONAL TITULADO MEDIO y JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	13,51	0,23	22,78	0,12	22,78	0,12	22,78	0,06
IV- JEFE PERSONAL, AYUDANTE OBRAS, y ENCARGADO GENERAL	13,12	0,23	22,23	0,12	22,23	0,12	22,23	0,06
V- JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, DELINEANTE SUPERIOR y ENCARGADO OBRAS	12,43	0,23	21,67	0,12	21,67	0,12	21,67	0,06
VI- OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª, DELINEANTE 1ª y ENCARGADO DE OBRAS	11,68	0,23	19,94	0,11	19,94	0,11	19,94	0,05
VII- DELINEANTE 2ª y PRÁCTICO TOPOGRÁFO	11,32	0,23	19,38	0,11	19,38	0,10	19,38	0,05
VIII- OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	11,01	0,23	18,90	0,10	18,90	0,10	18,90	0,05
IX- AUXILIAR ADMINISTRATIVO y AYDTE. TOPÓGRAFO	10,49	0,23	18,09	0,10	18,09	0,10	18,09	0,05

Aportación Plan de Pensiones Sectorial Provincia de Córdoba 2023

Categorías y niveles	Salario base Día natural	Plus actividad Día trabajo efectivo	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones	
			semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria
VII- CAPATAZ	0,38	0,23	19,38	0,11	19,38	0,10	19,38	0,05
VIII -OFICIAL 1ª; CONDUCTOR 1ª; GRUJISTA 1ª	0,37	0,23	18,90	0,10	18,90	0,10	18,90	0,05
IX -OFICIAL 2ª; CONDUCTOR 2ª; GRUJISTA 2ª	0,35	0,23	18,09	0,10	18,09	0,10	18,09	0,05
X- VIGILANTE; AYUDANTE Y GUARDA	0,34	0,23	17,71	0,10	17,71	0,10	17,71	0,05
XI- PEÓN ESPECIALISTA	0,34	0,23	17,60	0,10	17,60	0,09	17,60	0,05
XII- PEÓN ORDINARIO	0,33	0,23	17,40	0,10	17,40	0,09	17,40	0,05
XIII- PINCHE 17-18 AÑOS	0,30	0,23	15,61	0,09	15,61	0,08	15,61	0,04
XIV- PINCHE 16-17 AÑOS	0,28	0,23	15,03	0,08	15,03	0,08	15,03	0,04

PERSONAL DE RETRIBUCION MEN-

SUAL

II- PERSONAL TITULADO SUPERIOR	15,70	0,23	26,19	0,14	26,19	0,14	26,19	0,07
III- PERSONAL TITULADO MEDIO y JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	13,51	0,23	22,78	0,12	22,78	0,12	22,78	0,06
IV- JEFE PERSONAL, AYUDANTE OBRAS, y ENCARGADO GENERAL	13,12	0,23	22,23	0,12	22,23	0,12	22,23	0,06
V- JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, DELINEANTE SUPERIOR y ENCARGADO OBRAS	12,43	0,23	21,67	0,12	21,67	0,12	21,67	0,06
VI- OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª, DELINEANTE 1ª y ENCARGADO DE OBRAS	11,68	0,23	19,94	0,11	19,94	0,11	19,94	0,05
VII- DELINEANTE 2ª y PRÁCTICO TOPOGRÁFO	11,32	0,23	19,38	0,11	19,38	0,10	19,38	0,05
VIII- OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	11,01	0,23	18,90	0,10	18,90	0,10	18,90	0,05
IX- AUXILIAR ADMINISTRATIVO y AYDTE. TOPÓGRAFO	10,49	0,23	18,09	0,10	18,09	0,10	18,09	0,05

Aportación Plan de Pensiones Sectorial Provincia de Córdoba 2024

Categorías y niveles	Salario base Día natural	Plus actividad Día trabajo efectivo	Paga Junio		Paga Navidad		Vacaciones	
			semestral	diaria	semestral	diaria	anual	diaria
VII- CAPATAZ	0,48	0,29	24,52	0,13	24,52	0,13	24,52	0,06
VIII- OFICIAL 1ª; CONDUCTOR 1ª; GRUJISTA 1ª	0,47	0,29	23,91	0,13	23,91	0,13	23,91	0,06
IX- OFICIAL 2ª; CONDUCTOR 2ª; GRUJISTA 2ª	0,44	0,29	22,89	0,13	22,89	0,12	22,89	0,06
X- VIGILANTE; AYUDANTE Y GUARDA	0,43	0,29	22,41	0,12	22,41	0,12	22,41	0,06
XI- PEÓN ESPECIALISTA	0,43	0,29	22,27	0,12	22,27	0,12	22,27	0,06
XII- PEÓN ORDINARIO	0,42	0,29	22,02	0,12	22,02	0,12	22,02	0,05
XIII- PINCHE 17-18 AÑOS	0,38	0,29	19,75	0,11	19,75	0,11	19,75	0,05
XIV- PINCHE 16-17 AÑOS	0,35	0,29	19,02	0,10	19,02	0,10	19,02	0,05
PERSONAL DE RETRIBUCION MENSUAL								
II- PERSONAL TITULADO SUPERIOR	19,86	0,29	33,14	0,18	33,14	0,18	33,14	0,09
III- PERSONAL TITULADO MEDIO y JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	17,09	0,29	28,82	0,16	28,82	0,16	28,82	0,08
IV- JEFE PERSONAL, AYUDANTE OBRAS, Y ENCARGADO GENERAL	16,80	0,29	28,13	0,16	28,13	0,15	28,13	0,08
V- JEFE ADMINISTRATIVO 2ª, DELINEANTE SUPERIOR Y ENCARGADO OBRAS	15,79	0,29	27,42	0,15	27,42	0,15	27,42	0,07
VI- OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª, DELINEANTE 1ª y ENCARGADO DE OBRAS	14,78	0,29	25,23	0,14	25,23	0,14	25,23	0,07
VII- DELINEANTE 2ª y PRÁCTICO TOPOGRÁFO	14,32	0,29	24,52	0,14	24,52	0,13	24,52	0,07
VIII- OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	13,93	0,29	23,91	0,13	23,91	0,13	23,91	0,06
IX- AUXILIAR ADMINISTRATIVO y AYDTE. TOPÓGRAFO	13,27	0,29	22,89	0,13	22,89	0,12	22,89	0,06

Núm. 79/2024

Servicio de Administración Laboral
Expediente: 14/01/0210/2023
Código de Convenio: 14000832011984

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CÓRDOBA, aprobado el día 15 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

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

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

Córdoba, 9 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATUTARIO DE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CORDOBA. CONVENIO DE EMPRESA. TEXTO ARTICULADO

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1. OBJETO DEL CONVENIO

Tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS de Córdoba, de la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios, Provincia España y su personal.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará, exclusivamente, a aquellos profesionales por cuenta ajena adscritos al código cuenta de cotización de Hospital San Juan de Dios de Córdoba.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo tendrá una duración de DOS AÑOS, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 2023 y finalizando el día 31 de diciembre de 2024.

ARTÍCULO 4. PRÓRROGA Y DENUNCIA

Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos anuales si no es denunciado, por escrito, ante el Organismo Oficial correspondiente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de falta de denuncia, todos los conceptos económicos que contiene el Convenio se verán incrementados con el I.P.C. real del año 2024.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

ARTÍCULO 5. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo, dentro de las normas contenidas en el presente Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor sobre la materia, es facultad y Responsabilidad de la Empresa, oído el Comité de Empresa, en los casos y términos previstos en la legislación vigente.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación del personal

ARTÍCULO 6. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN PERMANENCIA Y FUNCIÓN

El personal del Hospital podrá ser contratado de conformidad con los distintos tipos de contratación permitidos por la legislación vigente. Por otro lado, la clasificación del personal según sus grupos profesionales, serán los que se reflejen en el ANEXO I de este Convenio del que forman parte integrante.

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DEL PERSONAL

Las funciones del personal según el puesto de trabajo, son las que se recogen en la normativa legal de referencia.

ARTÍCULO 8. TRABAJOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

La empresa queda obligada a respetar el contenido de las categorías y grupos profesionales. La negativa del profesional a realizar funciones distintas a las de su clasificación profesional no será nunca constitutiva de indisciplina, ni por tanto de sanción alguna.

ARTÍCULO 9. ACTIVIDADES FORMATIVAS

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo todas aquellas horas presenciales dedicadas a la formación, dentro del Plan de Formación anual del Centro.

El Plan de Formación Anual será conocido por todos los profesionales, y asignada la formación de forma igualitaria y equitativa entre todas las categorías profesionales. Para ello se constituirá una Comisión de Formación Paritaria. La asistencia a la formación será obligatoria para las acciones formativas en las que esté inscrito y estén relacionadas con su titulación profesional y/o categoría, cualquiera que sea el lugar en las que se impartan, asumiendo la empresa los gastos directos originados por dicha actividad formativa.

En formación externa, los profesionales podrán solicitar a la Empresa la realización de actividades formativas relacionadas con su categoría profesional, pudiendo la Empresa facilitar la asistencia, si se considera que la actividad coincide con los objetivos y fines de la Institución.

En todo caso se estará a lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se transcribe literalmente:

1. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre profesionales de uno y otro sexo.

3. Los profesionales con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

El disfrute de este permiso se concederá acreditando la actividad formativa a realizar, aportando el diploma de asistencia y aprovechamiento del curso, independientemente del tipo de modalidad formativa.

CAPÍTULO CUARTO

Ingreso y período de prueba

ARTÍCULO 10. INGRESO

El ingreso de los profesionales se ajustará a las normas legales sobre contratación, siendo la admisión del personal de la exclusiva competencia de la Dirección del Hospital, pudiendo someter a los candidatos a las pruebas de selección que estime oportunas, previa audiencia del Comité de Empresa, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba. La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás profesionales.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el profesional están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. El periodo de prueba será computado a efectos de antigüedad.

ARTÍCULO 11. PROMOCIÓN INTERNA

Con independencia del proceso normal de selección y contratación establecido, la Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la promoción interna del personal, reservando para éste fin al menos el 25% de todas las contrataciones.

Dado que el acceso a la promoción interna debe garantizar la adecuada organización y estabilidad de los servicios, se considerarán ofertables aquellas contrataciones que presuman un desem-

peño continuo en el puesto de al menos tres meses.

El personal de plantilla puede solicitar en cualquier momento desempeñar una categoría superior, siempre que tenga las titulaciones académicas y perfil profesional precisos para ejercer dicho puesto y pertenezca al grupo profesional requerido.

Dicha solicitud se hará por escrito a la empresa y será comunicada al Comité de Empresa en un plazo no superior a siete días desde la recepción de dicha solicitud.

En todo caso, el acceso a una contratación por promoción deberá requerir el cumplimiento de los requisitos académicos exigidos. A igualdad de condiciones tendrá preferencia el profesional de mayor antigüedad.

Cuando haya una vacante se hará pública entre la plantilla de la Empresa, mediante comunicación al Comité de Empresa, para que puedan optar a ella los profesionales indefinidos que deseen cambiar de puesto de trabajo, a los que se valorará considerando un examen previo a realizar en cualquier momento del año, a todos los profesionales que hayan solicitado optar a las plazas de promoción interna que se produzcan en el Hospital. Se creará un Tribunal para evaluar los exámenes, que estará compuesto por tres miembros designados por la Dirección del Centro y dos que lo serán por el Comité de Empresa. Las resoluciones que se tomen serán vinculantes. El periodo de solicitud para los profesionales que quieran optar a estos exámenes de promoción será dentro del último trimestre de cada año, que será avisado por la Empresa y el Comité de Empresa en el Tablón de anuncios.

CAPÍTULO QUINTO

Régimen de retribuciones

ARTÍCULO 12. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

La relación de conceptos retributivos será la que se refleja en el ANEXO II de este Convenio, del cual forman parte integrante.

ARTÍCULO 13. CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

La relación de conceptos indemnizatorios será la que se refleja en el ANEXO III de este convenio, del cual forman parte integrante.

ARTÍCULO 14. SALARIO BASE

El salario base mensual del personal para los años de vigencia, por la jornada pactada en el presente Convenio, será el que figura en el ANEXO IV del mismo para cada categoría profesional.

ARTÍCULO 15. VARIACIÓN SALARIAL

Se acuerda durante los años de vigencia del presente convenio la subida salarial de diferentes conceptos detallada a continuación:

2023:

Salario base: 4,25%
Plus de asistencia: 4,25%
Plus de Personal Sanitario: 4,25%
Plus Nocturnidad: 5%
Plus Domingos: 5%

Subida adicional Plus Personal Sanitario para TCAES (Hospitalización, Materno-infantil, Consultas Externas, Urgencias, CMA) de 20 euros mensuales adicionales independientemente de la subida detallada anteriormente.

2024:

Salario base: 3,25%
Plus de asistencia: 3,00%
Plus de Personal Sanitario: 3,00%
Plus Nocturnidad: 4%
Plus Domingos: 4%

Subida adicional Plus Personal Sanitario para TCAES (Hospitalización, Materno-infantil, Consultas Externas, Urgencias, CMA) de 25 euros mensuales adicionales independientemente de la su-

bida detallada anteriormente.

ARTÍCULO 16. ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad queda establecido de la siguiente forma:

Por todo el período anterior al 31 de diciembre de 2001, se consolidó en esta fecha un 2% de salario base por cada año o fracción, quedando congelado su importe a futuro, de acuerdo con lo pactado en un anterior Convenio Colectivo.

Teniendo en cuenta que el primer trienio comenzó a devengarse el día 1 de enero de 2002, a partir del día 1 de enero de 2008 y con efectos desde esta misma fecha, se comenzará a hacer efectivo el segundo trienio hasta un máximo de siete trienios. Con independencia de aquellos profesionales que lo devengan el día 1 de enero, existe otro colectivo que lo ha ido devengando en fecha distinta a la indicada, acorde con su fecha de ingreso, por lo que se les tendrá en cuenta ésta última fecha para su abono. El séptimo trienio se abonará a partir del día 1 de enero de 2023.

El precio de cada trienio para cada uno de los años de vigencia del convenio es de 28,29 euros.

Como medida de fidelización para los profesionales con mayor antigüedad, se establece la concesión de días adicionales anuales de descanso, como jornada laboral efectiva, dependiendo de los años de antigüedad que ostenten según la siguiente distribución:

- Por 20 años trabajados: 1 día adicional.
- Por 25 años trabajados: 2 días adicionales.
- Por 30 años trabajados: 3 días adicionales.

Esta medida, comenzará a tener aplicación a partir del 1 de enero de 2024.

ARTÍCULO 17. NOCTURNIDAD

Para aquellos profesionales que presten servicio entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, se establece un PLUS DE NOCTURNIDAD cuyos importes se determinan de la siguiente forma:

Los importes por categorías son:

	2023	2024
TÉCNICOS GRADO MEDIO	20,86 euros	21,70 euros
TÉCNICOS G. SUPERIOR	22,31 euros	23,21 euros
GRADO UNIVERSITARIO	27,84 euros	28,95 euros
MED. GUAR.	31,53 euros	32,79 euros

ARTÍCULO 18. PLUS DE FESTIVOS Y DOMINGOS

Todos los profesionales, cualquiera que sea su categoría laboral, tendrán derecho a percibir estos pluses por cada uno de los domingos o festivos trabajados, además del día de descanso que pueda corresponderle. Los importes son los siguientes:

DOMINGOS	25,64 euros en 2023 y 26,67 euros en 2024.
FESTIVOS	38,65 euros.
FESTIVO ESPEC.	72,75 euros

FESTIVOS ESPECIALES. "Se consideran festivos especiales los siguientes: 24 de octubre (San Rafael), 25 de diciembre (Navidad), 1 de enero (Año Nuevo) y 6 de enero (Festividad de Reyes). Percibirán los pluses de domingos y festivos, los del turno de noche de la víspera y los del turno de mañana y tarde".

Se establece que cuando un día festivo caiga en domingo, éste se pagará como festivo especial y el lunes siguiente se abonará como festivo normal.

En el caso que un festivo especial caiga en domingo solo se abonará dicho festivo especial, el día siguiente se abonará como

festivo normal al profesional que trabaje dicho día.

ARTÍCULO 19. PREMIO DE NO ABSENTISMO

Para aquellos profesionales, siempre y cuando tengan una antigüedad mínima de un año, que no hayan tenido ninguna falta de asistencia durante el año, percibirán anualmente la cantidad de 230,96 euros que se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

Se descontará una sexta parte del importe que corresponda, una vez revisado éste, por cada día de inasistencia al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepto en los siguientes supuestos:

- Vacaciones reglamentarias y días de descanso por convenio.
- Asistencia a Cursos, Congresos o reuniones a instancia de la Dirección del Centro y el tiempo imprescindible para cumplir un deber inexcusable de carácter público.
- Licencia por matrimonio.
- Por fallecimiento de ascendientes y descendientes, por consanguinidad o afinidad en primer o segundo grado.
- Por nacimiento de hijos y lactancia.
- Accidente laboral.

ARTÍCULO 20. PLUS DE ASISTENCIA

Se percibirá un plus de asistencia cuya cuantía será de 58,78 euros en 2023, y 60,54 euros en 2024.

Este plus será disminuido en una cantidad equivalente a una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo cualquiera que sea la causa.

ARTÍCULO 21. HORAS EXTRAORDINARIAS

Para el cálculo de las horas extraordinarias se partirá siempre de la hora profesional, calculada según la siguiente fórmula:

-NUMERADOR. Integrado por tres sumandos:

Primero: Sueldo base, antigüedad (con trienios), plus de personal sanitario, plus de mayor dedicación, asistencia y transporte, multiplicado todo ello por 313.

Segundo: Sueldo día de descanso integrado por: Salario base, antigüedad (con trienios), especialidad, plus de mayor dedicación, multiplicado todo ello por 52.

Tercero. Importe anual de las pagas extraordinarias, integradas por salario base y antigüedad (con trienios).

-DENOMINADOR. Integrado por:

Jornada laboral anual pactada en éste Convenio para cada trabajador.

El resultado de la fórmula anterior se incrementará en un 75%.

Se estará en lo dispuesto al artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 22. PLUS PERSONAL SANITARIO

En razón a la mayor carga y responsabilidad asistencial, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario, cuya cuantía se fijará en función de la categoría y el Departamento o Sección de destino, con independencia de los enfermeros/as, fisioterapeutas y los Médicos Especialistas, que lo percibirán cualquiera que sea el Departamento en el que presten servicio. Las cuantías serán las que figuran en el ANEXO IV del mismo para cada categoría profesional y Departamento asignado, consolidándose en su masa salarial.

Este complemento de puesto de trabajo se percibirá única y exclusivamente mientras el profesional desempeñe efectivamente la plaza o puesto calificado como sanitario, y no supondrá la consolidación personal del derecho, cuando el profesional que lo venga percibiendo sea destinado a puesto de trabajo no calificado de sanitario, por recolocación del trabajador en un puesto de trabajo no sanitario.

ARTÍCULO 23. PLUS DE MAYOR DEDICACIÓN

El personal no sanitario percibirá este plus en una cuantía del

3% del salario base.

ARTÍCULO 24. PAGAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a todos los profesionales una mensualidad extraordinaria en el mes de junio (paga de Julio) y otra en Noviembre (paga de Navidad); así como otras dos pagas de quince días cada una, abonables en los meses de marzo y septiembre.

Estas pagas comprenderán salario base, antigüedad y trienios. Opcionalmente, el profesional, mediante autorización escrita que entregará a la Dirección, podrá percibir también el importe anual de las pagas extraordinarias completas, prorrateando su importe entre los doce meses del año. La opción tendrá efectos desde el mes de enero de cada año.

ARTÍCULO 25. PLUS DE TRANSPORTE

Con objeto de compensar al profesional de los gastos que ha de realizar para trasladarse desde su domicilio al Centro de trabajo y viceversa, se establece un plus de transporte cuyo importe dependerá de si la jornada a realizar por el profesional es continuada o partida, debiéndose de abonar para cada uno de los años de vigencia del Convenio en la forma siguiente:

P. Transporte normal	86,75 euros
P. Transporte jornada	
Partida.....	173,48 euros

Este plus sufrirá una disminución de una treintava parte por cada día de ausencia al trabajo sea cual fuere la causa que la origine.

En jornadas sueltas, se pagará el suplemento correspondiente a un día.

Se entenderá por jornada partida aquella en la que se concede al profesional, al menos, una hora de descanso para realizar la comida.

En jornadas reducidas y partidas en las que la reducción no afecte al número de días de asistencia al trabajo este plus se cobrará íntegro.

ARTÍCULO 26. PLUS DE SOLAPE

El personal con categoría enfermero/a recibirá mensualmente la cantidad de 96 euros en 12 pagas en concepto de solape.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 27. JORNADA LABORAL

La jornada anual se define como la prestación efectiva de servicios del profesional sin contar, por tanto, con los descansos reglamentarios, 14 festivos, 3 días de convenio y vacaciones.

La jornada anual máxima será de 1771 horas anuales, excepto para los turnos rotatorios de Mañana, Tarde y Noche, que será de 1713 horas.

En caso de turno fijo de noches, la jornada anual será 1655 horas.

Dadas las particularidades organizativas de los distintos servicios y unidades, así como las necesidades que pudieran surgir de forma imprevista, conviene regularizar con la necesaria flexibilidad y responsabilidad ciertas situaciones que pudiera generarse en lo referente a la jornada laboral máxima anual de cada profesional, conforme a lo siguiente:

1. Los posibles excesos/defectos de jornada laboral que a lo largo del año pueda generar cada profesional, serán resueltos buscando, preferentemente y en los períodos de cierre de planta, un acuerdo entre éste y la Dirección correspondiente.

2. Se tenderá a minimizar en todo lo posible un coste adicional para ambas partes, lo cual habrá de ser tenido en cuenta por tra-

bajador y Dirección.

3. Corresponderá a la Dirección dentro de su capacidad organizativa, planificar y posibilitar la gestión y regularización de los posibles excesos/defectos de jornada sobre la máxima anual legalmente prevista.

4. La fecha tope para la regularización de la jornada anual será la ya habitual para el cierre de planillas anuales, es decir, 14 de enero de cada año, debido al inicio de las nuevas planillas el 15 de enero, siendo el cómputo de jornada anual del 01 de enero al 31 de diciembre.

Cuando la jornada normal de trabajo se realice de forma continuada, el profesional tendrá derecho a un período de descanso de 20 minutos.

El máximo de horas efectivas de trabajo serán 9 horas en horario diurno y 10 en el nocturno, y siempre entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Con independencia de lo anterior, se podrán establecer turnos diferentes a los citados, siempre y cuando exista un acuerdo entre todos los profesionales de la unidad afectada y la Empresa.

En caso de que sea necesario definir nuevas jornadas de trabajo que no se encuadren dentro de las anteriormente expuestas, se reunirá la comisión paritaria, para negociar el número de horas que corresponda y que en ningún caso sobrepasará las 1.771 horas anuales.

ARTÍCULO 28. REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Se estará a lo previsto en los artículos 34.8, 37.6, 37.7 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29. VACACIONES

Cada profesional disfrutará anualmente de un período de vacaciones de un máximo de 200 horas con una duración mínima garantizada de 26 días laborables. Tendrán una duración mínima garantizada de 30 días naturales. Las vacaciones se deberán disfrutar en turnos completos, es decir, los 26 días seguidos, o bien fraccionando los mismos con preferencia en dos veces. Existirá la opción de un tercer período vacacional, que se concederá si las circunstancias organizativas del departamento lo permiten.

Los días solicitados en Navidad se considerarán como un único período, aunque incluyan días del año natural siguiente.

No se podrá solicitar nunca un período inferior a 35 horas seguidas en turnos de 1771 horas y 28 horas seguidas en turnos de 1713 horas o 1655 horas, que incluya, al menos, siete días naturales en todos los casos.

El período de vacaciones será retribuido con una mensualidad de salario base, antigüedad (con trienios) y complementos, excepción hecha de los conceptos de pagas extraordinarias, horas extraordinarias si las hubiera, plus de asistencia y plus de transporte.

El personal que ingrese durante el año disfrutará la parte proporcional de vacaciones que les corresponda, computándose para el cálculo de éstas, el período que va desde la fecha de ingreso hasta el final de año.

Para evitar que durante el período de vacaciones pueda producirse un deterioro en la calidad de la atención al paciente, debido a la contratación de personal nuevo sustituto, la plantilla deberá quedar compensada en cuanto a personal con experiencia.

Cuando existan dificultades para su concesión, se establecerá, como criterio general, un rotatorio de vacaciones para los meses de julio, agosto y septiembre. Para determinar el orden de inicio del rotatorio y del ciclo, y solo a este efecto, se atenderá al criterio de antigüedad en el Centro, manteniéndose la secuencia im-

plantada para años sucesivos, salvo mejor acuerdo entre los profesionales.

En el caso de que estas dificultades concurren en el período de Navidad, se utilizará también el mismo criterio para determinar el rotatorio de vacaciones. En este período, las vacaciones se disfrutarán de tal forma que los festivos se distribuyan equitativamente.

Preferentemente, los turnos de vacaciones se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo mejor acuerdo entre los compañeros afectados y teniendo en cuenta la organización del Servicio.

El período de IT, antes y durante el tiempo de vacaciones, interrumpirá el disfrute de éstas, no computándose aquel período como de vacaciones. Las vacaciones serán disfrutadas por todo el personal por turnos fijados conjuntamente con la Dirección y el Comité de Empresa.

Los profesionales solicitarán las vacaciones antes del día 15 de marzo, debiendo la Dirección comunicar al personal los turnos que se establezcan para el disfrute de las vacaciones, como fecha límite, el día 15 de mayo.

Todos los profesionales que no las soliciten dentro del tiempo anteriormente citado, estarán sujetos a cogerlas según las necesidades del servicio.

Una vez asignados los turnos, solo se permitirá su modificación por permuta entre los profesionales, quedando sujeta esta permuta a la autorización de la Dirección.

Los profesionales con hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar la totalidad de sus vacaciones en el periodo de vacaciones escolares estivales.

Si por necesidades del servicio algún profesional no pudiera disfrutar de las vacaciones en los meses de julio, agosto o septiembre, la Empresa estará obligada a concederle, según el mes asignado, sobre una base de 26 días laborables, un aumento de los siguientes días:

-Enero:	4 días.	-Mayo:	3 días.
-Febrero:	4 días.	-Junio:	2 días.
-Marzo:	4 días.	-Octubre:	2 días.
-Abril:	4 días.	-Noviembre:	3 días.
		-Diciembre:	4 días.

Cuando el profesional solicite las vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, no llevará aumento de días según lo establecido en el párrafo anterior.

Los profesionales que cesen antes del 31 de diciembre, sin haber disfrutado las vacaciones que les correspondía, tendrán derecho a que se les abone la parte proporcional de las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, tomando como base anual de cálculo treinta días naturales. Si al cese el profesional hubiese disfrutado sus vacaciones completas, se le deducirá de su liquidación el importe de los días disfrutados en exceso.

La Empresa concederá una gratificación en concepto de bolsa de vacaciones a todos sus profesionales, siendo abonadas en el mes de junio o julio, con el importe de 158,15 euros. Este concepto se abonará a los profesionales que tengan una antigüedad mínima de un año.

ARTÍCULO 30. DÍAS DE CONVENIO

La Empresa concederá un día de descanso en cada uno de los siguientes períodos del año: Navidad, Semana Santa y Feria de Nuestra Sra. de la Salud, de Córdoba Capital.

En el caso de que por necesidades del trabajo no fuera posible acceder a este descanso, esos días serán compensados por

otros días de descanso libremente determinados entre la Empresa y el Profesional.

ARTÍCULO 31. LICENCIAS Y PERMISOS

La Empresa concederá a sus profesionales permisos y licencias por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento de ascendientes (padres, abuelos y suegros), descendientes (hijos, hijos políticos y nietos), cónyuge y hermanos (incluidos los hermanos políticos), de primer o segundo grado, por consanguinidad o afinidad, tres días hábiles. Serán cinco días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad donde trabaja el profesional.

Por fallecimiento de parientes consanguíneos colaterales de tercer y cuarto grado (tíos, sobrinos, bisabuelos, biznietos y primos carnales), se concederá 1 día hábil. Si el hecho se ha producido en localidad distinta de donde trabaja el profesional, se concederá 2 días hábiles.

El trabajador podrá ejercer este permiso dentro de los 30 días naturales siguientes al hecho causante. Coincidiendo el primer día con el hecho causante y el resto de días se podrán solicitar de forma no consecutiva.

b) Por nacimiento, adopción de hijo(a), parto o aborto. Se estará a lo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.6 del E.T. Cada profesional percibirá la cantidad de 400 euros por cada hijo/a nacido/a o adoptado/a.

c) Por accidente o enfermedad grave, de cónyuge, o familiar de primer o segundo grado por consanguinidad o afinidad, padres, abuelos, hijos o hermanos consanguíneos o por afinidad, así como cualquier otro supuesto que aparezca en el artículo 37.3 b del E.T., cinco días hábiles si el hecho se produce en la localidad del centro de trabajo. Serán seis días hábiles si el hecho se produce en distinta localidad donde trabaja el profesional.

Se comunicará con la antelación debida en caso de cirugía programada.

El concepto enfermedad grave familiar comprende:

-Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

-El parto tendrá la consideración de "proceso con hospitalización" a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y madre de ambos progenitores.

-Aquellas enfermedades en que, sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

-Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera la continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

La persona interesada elige el momento de disfrutar el permiso, sin que sea preciso que su inicio coincida con la producción del hecho causante.

Los días podrán disfrutarse consecutivamente o de modo no consecutivo mientras persistan las circunstancias que dan derecho a este permiso.

Solamente se concederá un permiso por cada familiar y para el mismo proceso patológico.

d) Por matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador/a, DIECIOCHO días naturales. Gratificación por matrimonio de 200 euros.

e) Por matrimonio de padres y hermanos consanguíneos, un día hábil. Por matrimonio de hijos/as, DOS DIAS hábiles.

Por Bautizo, Confirmación y Primera Comunión del profesional e hijos/as, un día hábil.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos hábiles. Serán tres

días hábiles si el traslado es fuera de la provincia.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cinco hábiles al mes como máximo.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

i) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud durante los días de su celebración.

Cuando los exámenes se celebren necesariamente y no por voluntad de la persona trabajadora en localidad distinta a la de su destino, incluirá también el tiempo necesario para los desplazamientos. En el caso de que de la persona trabajadora tenga asignado turno nocturno, guardia, etc. en la noche inmediata anterior al día del examen, tendrá derecho además a disfrutar esa noche de permiso.

Se entiende que son exámenes finales o pruebas definitivas de aptitud y evaluación aquellas que tengan carácter "final" o "parcial liberatorio" de una parte del programa. Han de realizarse por Centros Oficiales de Enseñanza, entendiéndose por tales aquellos que sean dependientes de cualquier Administración Pública o Privada. Incluye también los realizados en centros privados cuando se dirijan a la obtención de una titulación oficial reconocida u homologada por la Administración Pública competente. No se genera derecho al permiso cuando el examen o prueba se celebre en día inhábil en función del turno de trabajo de la persona interesada.

j) A los cargos sindicales, lo previsto en el presente Convenio y Legislación vigente.

k) Para asistir a cursos de formación relacionados con su función laboral y asistencial, el tiempo que duren los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Como máximo se concederán una vez al año a cada profesional.

l) Para asuntos propios retribuidos CINCO DIAS (Máximo 39 horas anuales) al año, solicitándolos con 48 horas de antelación, excepto cuando el día solicitado sea en fin de semana, que se solicitara el jueves anterior. Si se solicita con una antelación superior a 15 días, será confirmada su concesión o denegación por la empresa con una antelación mínima de 72 horas previas a la fecha de disfrute. Estos días serán concedidos siempre, salvo que no se pueda sustituir adecuadamente a la persona solicitante del permiso, habiendo realizado todas las gestiones para ello. Se deberá pedir como mínimo un turno completo de trabajo.

Se establece una paga, de hasta un máximo TRESCIENTOS SESENTA EUROS Y SESENTA CÉNTIMOS DE EURO por profesional y año, abonable en el mes de enero de cada año, bien entendido que el abono del importe que proceda irá relacionado con el disfrute o no de los CINCO días de asuntos propios retribuidos, descontándose la parte proporcional de las horas de asuntos propios disfrutadas en el año respecto a las 39 horas máximas anuales.

Para el percibo completo de este concepto, será preciso estar todo el año en alta en la empresa. Los que tengan entre tres y doce meses de alta en el año natural, lo percibirán según proporción sobre la totalidad. A las situaciones de baja por IT superiores a tres meses se le aplicará la proporción al año.

Aquellos profesionales que se encuentren en situación de jubilación parcial tendrán derecho al importe equivalente a su jornada efectiva de trabajo.

m) Por lactancia de hijo menor de NUEVE MESES se podrá disfrutar de VEINTE DÍAS naturales de ausencia, en sustitución de la hora o media hora diaria prevista legalmente por este con-

cepto.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento. Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

n) Permiso para concurrir a consultas, tratamiento y exploraciones médicas.

El tiempo necesario para hacer posible la asistencia a la consulta, tratamiento o exploración médica, siempre que total o parcialmente coincida con la jornada de trabajo.

Son sujetos causantes de este permiso cuando deban asistir a consultas, tratamiento o exploraciones médicas: el propio profesional; el cónyuge o pareja de hecho, cuando como consecuencia de una exploración o de la realización de una prueba complementaria, padezca una discapacidad o incapacidad temporal sobrevenida y así se acredite mediante informe médico; los menores de edad a cargo del profesional; los mayores de 65 años de edad, que estén a cargo del profesional, sin que ello implique la convivencia permanente pero sí los cuidados directos; las personas discapacitadas a cargo del profesional, entendiéndose por tales quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida por el órgano administrativo competente.

Será necesaria la Justificación previa de la coincidencia de su realización dentro de la jornada de trabajo.

o) Permiso por violencia de género o víctimas de terrorismo. Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o terrorismo, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales o de salud según proceda. Así mismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de su jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos se establezcan.

Todas las anteriores licencias serán retribuidas con el 100% del Salario base, antigüedad, trienios y complementos.

Se considerarán como días hábiles aquellos en los que el profesional tenga asignado turno de trabajo.

Por cada día de permiso disfrutado se computarán como horas trabajadas, 7,5 en horas en caso de jornada de 1713 horas anuales, 7,24 horas en caso de 1655 horas anuales 7,8 horas en caso de 1771 horas anuales.

AMPLIACIÓN DE CONCEPTO. Cualquier referencia hecha al cónyuge en el articulado del presente Convenio, se debe entender también realizada a la "pareja de hecho", siempre que la relación esté inscrita en el Registro Público correspondiente.

ARTÍCULO 32. JUSTIFICACIÓN DE LOS PERMISOS

En el caso de los apartados d, e, h, i, m del artículo 31, el personal deberá comunicar previamente el acontecimiento que motive la licencia con 15 días de antelación, y será confirmada por la empresa con una antelación mínima de 72 horas previas a la fecha de disfrute. En todos los casos, justificará adecuada y documentalmente la realidad de su causa, excepto en los días de asuntos propios.

En el caso de los apartados f y g, deberán ser comunicados con 72 horas de antelación a la Empresa.

El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos dará lugar a que la ausencia se considere a todos los efectos como falta injustificada.

ARTÍCULO 33. LICENCIA POR ASUNTOS PROPIOS SIN RETRIBUIR

Aparte de las licencias del artículo anterior, que serán siempre retribuidas, los profesionales podrán disfrutar hasta 15 días naturales por cada uno de los semestres del año, sin retribución y siempre que el servicio no sufra detrimento. Se solicitará con una antelación mínima de una semana, y será confirmada por la empresa con una antelación mínima de 72 horas previas a la fecha de disfrute. No obstante lo anterior, si por cuestiones organizativas fuese posible, en un mismo semestre se podrán conceder hasta un máximo de 20 días naturales.

ARTÍCULO 34. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1) Para concesión de excedencias al personal sujeto a este Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, todos los profesionales con un año de servicio podrán solicitar excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo por el plazo mínimo de un mes y máximo de doce meses, sin que el tiempo de excedencia sea computable a ningún efecto. Deberá ser solicitada con un mes de antelación, tanto la excedencia como su prórroga, entendiéndose como renuncia a su puesto de trabajo si no se presenta al día siguiente de la fecha de su cumplimiento, que deberá ser avisado por el trabajador con treinta días de antelación. Esta excedencia no se podrá volver a solicitar hasta transcurridos TRES AÑOS desde la finalización del disfrute de la totalidad del período excedente anterior. No obstante, el profesional podrá incorporarse antes de haber cumplido el tiempo de excedencia, avisando con treinta días de antelación, siempre y cuando su puesto de trabajo no haya sido cubierto por un sustituto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, debiendo ser concedida, salvo casos de fuerza mayor.

3) Conforme a lo dispuesto en el artículo 46.3 del E.T., los profesionales tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniese disfrutando.

Adicionalmente, tendrán un derecho de excedencia por cuidado de familiar conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del E.T.

Los profesionales en excedencia por cuidados de hijos o de familiar tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado tiempo le sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador, al finalizar esta excedencia, podrá optar por pasar inmediatamente a la situación de excedencia voluntaria, si así lo solicita, en el plazo de al menos treinta días antes de su finalización. Siéndole de aplicación en este caso las normas de excedencia voluntaria.

4) El profesional que, no reuniendo los requisitos recogidos en los tres apartados anteriores, tuviera necesidad de pasar a la situación de excedencia, lo solicitará a la Empresa que, previa audiencia del Comité de Empresa, la podrá conceder o denegar.

En caso de concesión se firmará un acuerdo entre la Empresa y el Profesional, con el visto bueno del Comité de Empresa, en que deberá figurar el período de excedencia, así como las condiciones de ingreso.

CAPÍTULO SÉPTIMO**ACCIÓN Y MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 35. AYUDA PARA ESTUDIOS**

La Empresa concederá con carácter anual a sus profesionales, cónyuges e hijos, siempre que convivan con el profesional y a sus expensas, las siguientes ayudas por estudios:

-Guardería-INFANTIL ..	94,70 euros
-Primaria-1º - 2º ESO ..	118,94 euros
-C.F.G.S. y C.F.G.M.; 3º- 4º ESO y 1º - 2º BACHILLER	188,05 euros
-Grados.....	233,90 euros

Estas ayudas serán solicitadas por los profesionales en el período comprendido entre los meses de septiembre a diciembre, referidas al curso que se inicia. Para su abono deberá aportar documento que acredite su matriculación en el Centro Educativo correspondiente.

Se abonará en proporción al tiempo y la jornada de trabajo durante ese año natural, excepto por reducción de jornada por guarda legal, siempre y cuando el trabajador tenga una antigüedad mínima de un año.

ARTÍCULO 36. AYUDA POR HIJOS/AS

La Empresa abonará a sus profesionales las siguientes cantidades por cada hijo menor de 18 años, natural, adoptado o en régimen legal de acogimiento familiar, y, por cada hijo con discapacidad psíquica o física, reconocida legalmente como tal y con independencia de la edad, se les abonarán las cantidades que se indican, con independencia de las prestaciones que le pudieran corresponder por la Seguridad Social.

Se abonará en proporción al tiempo y la jornada de trabajo durante ese año natural, excepto por reducción de jornada por guarda legal.

-Ayuda por hijo	19,35 euros
-Ayuda hijo con discapacidad	123,64 euros

ARTÍCULO 37. INCAPACIDAD TEMPORAL

La Empresa, en los supuestos del I.T., por accidente de trabajo y en los casos de maternidad y hospitalización, garantizará al trabajador el complemento necesario, para que sumado a lo que reciba por las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Mutua Patronal, perciba durante el período que dure la I.T. el 100% de la retribución que debiera devengar, entendiéndose por ésta: salario base, antigüedad (incluidos trienios), plus de Personal Sanitario, mayor dedicación, asistencia y transporte.

Así mismo, la Empresa en los supuestos del I.T., por enfermedad común y accidente no laboral, garantizará al profesional el complemento necesario para que, sumado a lo que recibe por las prestaciones económicas de la Seguridad Social, perciba el 90% de la retribución que debiera devengar durante los tres primeros días y el 100% a partir del 4º día y durante el período que dure la IT. Se entiende por retribución que debiera devengar: salario base, antigüedad (incluidos trienios), plus de Personal Sanitario, mayor dedicación y plus de asistencia).

ARTÍCULO 38. PREMIOS DE JUBILACIÓN, INVALIDEZ Y DE PERMANENCIA

El personal que cese en el servicio de la Empresa por jubilación a la edad reglamentaria, tendrá derecho por una sola vez y al causar baja, a una gratificación correspondiente a tres días de salario base por cada año de servicio en la empresa. Si la jubilación es anticipada, antes de los 65 años, o por invalidez en cualquiera de sus grados, la gratificación será equivalente a cinco días de salario base por cada año de servicio.

ARTÍCULO 39. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La Empresa, proveerá de uniformes completos y los equipos de protección individual necesarios a todo el personal. Además, la empresa se responsabilizará del lavado, descontaminación y, en caso necesario, destrucción de la ropa de trabajo y los EPIs, quedando rigurosamente prohibido que los profesionales se lleven los mismos a su domicilio para cualquiera de los fines citados.

Si por prescripción médica el profesional debe de utilizar calzado o vestuario distinto del facilitado por la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de su adquisición al profesional.

ARTÍCULO 40. PRÉSTAMOS AL PERSONAL

La Dirección del Centro mantendrá un fondo de CUARENTA Y OCHO MIL EUROS, para la concesión al personal de préstamos sobre su nómina sin interés, previa solicitud por escrito y autorización por el Director-Gerente del Hospital.

Estos préstamos reintegrables se destinan a conseguir que los profesionales puedan acceder a la titularidad de vivienda propia, reparación y/o adquisición de vehículos, además de ayudarles a atender gastos extraordinarios con motivo de enfermedad y otras necesidades.

La cantidad total anticipada no podrá ser superior a 3.600 euros y no se podrá solicitar un préstamo adicional mientras que exista otro pendiente de liquidar

El plazo total para la devolución periódica de estos anticipos, no podrá exceder en ningún caso de 24 MESES. En los casos de préstamos superiores a 1.800 euros se obligará al profesional a reintegros tanto en las pagas habituales como en las gratificaciones extraordinarias.

El fondo para este fin se revisará al término de la vigencia del Convenio, y se reducirá o aumentará en función de la situación económica del Centro, reuniéndose la Comisión Paritaria a tal fin.

ARTÍCULO 41. ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES

Con el fin de procurar la unión y la armonía y el respeto mutuo, el Hospital y su Comité de Empresa fomentarán y proporcionarán, cuando les sea posible, todas aquellas actividades culturales y recreativas que tiendan a mejorar la convivencia entre los profesionales que componen su capital humano y a la identificación institucional.

ARTÍCULO 42. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

La Empresa se compromete a mantener VIGENTE para todos los profesionales de la misma el Seguro de Responsabilidad Civil, en las condiciones previstas en la Ley.

ARTÍCULO 43. PREMIO DE VINCULACIÓN

Se establece un pago único de 400 euros, para aquellos profesionales que cumplan 25 años de permanencia en el Centro.

Si se realiza un homenaje institucional a estos profesionales, tendrán el día de permiso para su asistencia.

CAPÍTULO OCTAVO SALUD LABORAL

ARTÍCULO 44. ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN

1. El personal tiene derecho a una protección integral de seguridad física y psíquica y a una adecuada política de Salud Laboral, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tienen, así mismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en el Centro y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de los Comités de Salud Laboral.

2. La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Salud Laboral en la Empresa, así como a facilitar la participación de los profesionales en la misma y garantizar una formación práctica adecuada en esta mate-

ria de los profesionales que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceros. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

3. La formulación de la política de Salud Laboral en la Empresa partirá del análisis estadístico o casual de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de riesgos y agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención o protección utilizadas hasta el momento, dicha política de Salud Laboral se planificará cada dos años. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y las de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

ARTÍCULO 45. COMITES DE SALUD LABORAL

1. Su composición será paritaria y sus acuerdos serán vinculantes en concordancia con el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El número de miembros que integrarán el Comité de Salud Laboral será de 6, tres por parte de los representantes de los profesionales y otros tres por parte de la Empresa.

3. El presidente del Comité de Salud Laboral y el Secretario, serán elegidos por votación entre todos los miembros del Comité de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 46. FUNCIONES DE LOS COMITES DE SALUD LABORAL

1. Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

2. Investigación, análisis y estudio de las causas determinantes de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que se produzcan en el ámbito en que actúe el Comité de Salud Laboral y, en los casos graves y especiales, elevar los resultados de las informaciones que se practiquen a las Autoridades Sanitarias correspondientes.

3. Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para el personal de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, aparataje y procesos laborales, a los efectos de constatar los riesgos que en su caso puedan informar a la Empresa, de los defectos y peligros advertidos, con propuesta, si se estima necesario, de adopción de las medidas preventivas que se consideren oportunas.

4. Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa, constituyendo lo antes posible brigadas de actuación inmediata y potenciando todas las medidas necesarias para que el conjunto del personal conozca al menos superficialmente las medidas de extinción de que se dispone, así como los planes de evacuación.

5. Conocimiento, supervisión y participación en la elaboración de todos los planes de salud y seguridad que se establezcan.

6. Fomentar y promover la participación de todo el personal de la empresa en la cumplimentación de los planes y programas de salud laboral, proponiendo iniciativas sobre los métodos y procedimientos para una efectiva prevención de los riesgos profesionales.

7. Recibir información periódica relativa a la salud laboral, analizarla, estudiarla y divulgarla entre el personal, por los cauces que se establezcan.

8. Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de salud laboral de acuerdo con las orientaciones y directrices del plan nacional y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

9. Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la salud laboral mediante cursillos, conferencias, etc. Bien directamente o a través de las instituciones Oficiales o Sindicales.

10. Efectuar las encuestas que se acuerden para determinar las condiciones laborales y de seguridad personal.

11. Realizar un informe trimestral sobre las actividades desarrolladas el trimestre anterior, y enviarlo a la Dirección de la Empresa y representantes del personal en los diez primeros días del trimestre siguiente.

12. Cumplimentar una memoria anual de actividades y enviarla a la Dirección de la Empresa y representantes del personal durante el mes de enero del año siguiente al que se refiera.

13. Velar por que se realicen los reconocimientos médicos adecuados, tanto los generales, como los específicos a cada riesgo si se considera oportuno, lo que se realizará en el marco de los planes de salud que se establezcan.

14. Tratamiento de la problemática de la drogodependencia desde el punto de vista preventivo, curativo y rehabilitador. Considerando la drogodependencia como una enfermedad, pasando el trabajador/a afectado/a a la situación de que la Empresa lo considere a efectos retributivos como si de una I.T. se tratase, corriendo los gastos de dicho período a cargo de la Empresa.

15. Hacer propuestas de reducción de tiempo de exposición personal a los monitores de ordenador, según recomendaciones de Organismos Internacionales. Dicha propuesta será de reducción de jornada consistente en cinco minutos por cada hora de exposición.

ARTÍCULO 47. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SALUD

1. Derechos:

Los mismos derechos y garantías y en las mismas condiciones reconocidas a los delegados/as sindicales por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

A participar en cuantas reuniones celebre el Comité, disponiendo de la documentación referida a la reunión, al menos, con cuarenta y ocho horas de antelación. Presentará las propuestas y mociones que considere necesarias y emitirá el voto que crea oportuno en cada ocasión. Podrá asistir ayudado de un asesor/a.

A recibir información precisa para desempeñar las funciones de su puesto de Comité.

A informar y formar al personal de forma directa y durante la jornada, sobre los riesgos e indicadores del daño para la salud, derivados del lugar de trabajo, los productos o medios utilizados.

A paralizar el proceso productivo (trabajo) en caso de riesgo grave e inminente para la salud del personal, y no sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustas.

A disfrutar del tiempo que sea necesario para el ejercicio de las funciones que le corresponden como miembro del Comité.

A acceder a los cursos necesarios para mejorar su formación en materia de Salud Laboral.

A no sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades, funciones de protección y prevención de los riesgos laborales profesionales.

A que la Empresa les permita el libre acceso a todas las dependencias y servicios.

2. Obligaciones:

A la asistencia a las reuniones del Comité a las que fuese con-

vocado, salvo circunstancias de fuerza mayor.

A respetar la confidencialidad de los datos personales que conozca por su condición de miembro de Comité, aun con posterioridad a su cese en el mismo.

A no interrumpir el normal desarrollo del trabajo, como consecuencia de la actividad que le obligue como miembro del Comité.

A estar permanentemente disponible para cubrir las necesidades que demande el personal en materia de Salud Laboral.

A justificar ante la Empresa el tiempo que dedica a las actividades del Comité.

A no utilizar su posición en beneficio propio.

Será corresponsable, junto a los demás miembros del Comité, de cuanta documentación disponga el Comité.

ARTÍCULO 48. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

1. Facilitar al Comité de Salud Laboral la información necesaria para realizar sus funciones.

2. Consultar al Comité de Salud Laboral del Centro cuantas cuestiones se relacionan con la higiene, la seguridad y las condiciones de trabajo que puedan afectar a la salud.

3. Fomentar la cooperación con el Comité de los Servicios o unidades de la Empresa en materia de protección a la salud, higiene y ergonomía.

4. Facilitar el local en que celebre reuniones el Comité y disponer de los medios de archivo y custodia de la documentación del mismo.

ARTÍCULO 49. FORMACIÓN EN MATERIA DE HIGIENE Y SALUD LABORAL

1. La formación en materia de higiene y salud laboral del personal y sus representantes con función específica sobre la misma correrá a cargo de la Empresa, incluida su financiación, se efectuará durante el tiempo de trabajo y será suficiente y adecuada para garantizar la seguridad y salud de cada trabajador/a.

Las instrucciones e informaciones formativas se referirán especialmente al puesto de trabajo y/o función a desarrollar revisándose periódicamente si fuese necesario y adaptándolas a la evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos.

2. El personal estará obligado a seguir los cursos y a realizar las prácticas que se lleven a término, dentro de la jornada de trabajo, sin que ello le suponga merma alguna en sus retribuciones.

3. Los Comités de Salud Laboral son los órganos internos especializados de participación en esta materia.

4. Confección, por parte del Comité de Salud Laboral, de un manual de prevención de riesgos, adaptado a cada puesto de trabajo y/o situación de manera que contenga información relativa al proceso o producto, la legislación que le afecta y las medidas preventivas adecuadas al caso.

5. Elaboración de un Programa de Formación Preventiva Permanente, el cual se incluirá en los programas de Formación Continua de la Empresa.

ARTÍCULO 50. SERVICIOS MÉDICOS

1. La Empresa organizará y contratará los servicios médicos preventivos que estime necesarios para la prestación de asistencia sanitaria al personal.

2. La Empresa deberá facilitar instrucciones adecuadas al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 26 de la L.P.R.L. Durante el período de embarazo se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, previo informe de los servicios médicos, en su caso, y con la conformidad del Comité de Salud Laboral, cuando

se estime que la permanencia en éste resulte perjudicial para la madre o el feto. El puesto de trabajo deberá tener las características similares al que se viniera disfrutando en cuanto a libranzas, horarios, etc., o mejorarlas. Al finalizar la licencia por maternidad se reincorporará a su antiguo puesto de trabajo con idénticos derechos que antes.

La mujer gestante podrá disponer de los necesarios controles prenatales, si estos han de realizarse en el tiempo de la jornada que presta.

4. Conforme a lo establecido en el artículo 25 de la L.P.R.L. La Empresa acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidentes de trabajo, o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la Empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

ARTÍCULO 51. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

1. Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la L.P.R.L. se efectuarán con carácter voluntario un reconocimiento médico anual a los profesionales acogidos/as a este Convenio. Se completará con pruebas adaptadas a los riesgos de enfermedad o accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo, a propuesta del Comité de Salud Laboral, para aquellos profesionales cuyas actividades puedan dar origen a enfermedades específicas.

2. Todo trabajador/a será informado de manera conveniente de los resultados de los exámenes de salud a los que haya sido sometido.

ARTÍCULO 52. AYUDAS DE ACCION SOCIAL

Los profesionales en caso de enfermedad previa autorización del Director Gerente, podrán utilizar los medios de diagnóstico y tratamiento médicos propios de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los gastos que se originen excepto por medicamentos, derechos de quirófano y gastos de hospitalización. Los demás miembros de la unidad familiar del trabajador/a tendrán derecho, previa autorización por el Director Gerente, a una reducción de estos gastos del 50% en caso de utilizar los servicios de la Empresa. El concepto de unidad familiar lo será el que corresponda a efectos fiscales.

CAPÍTULO NOVENO DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 53. COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL ACUERDO

Se crea una Comisión Paritaria, que se regirá por lo indicado en el presente artículo:

1) La recta interpretación y vigilancia de la ejecución del presente Convenio.

2) La Comisión se reunirá cuando la convoque cualquiera de las partes. La convocatoria habrá de hacerse por escrito con al menos tres días hábiles de antelación e incluyendo imprescindiblemente el orden del día.

3) La Comisión estará formada por dos representantes del personal, y otras dos personas más designadas por la Dirección-Gerencia de la Empresa. De entre los cuatro componentes de la Comisión se elegirá por la misma un Presidente y un Secretario.

4) Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de los cuatro componentes.

Las diferencias entre el empleador y empleados, se someterán a arbitraje de la Comisión, siendo su dictamen vinculante para las partes. Entre la solicitud de arbitraje y el dictamen de la Comisión no transcurrirán más de treinta días naturales.

Adicionalmente, para los casos en que, durante el preceptivo período de consultas, no se hubiese producido acuerdo entre la parte empresarial y la representación social con respecto a la in-

aplicación de las condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), las partes deberán dirigirse a la comisión paritaria que, en el plazo máximo de 10 días naturales, la cual deberá resolver sobre el asunto planteado.

En caso de inexistencia de representación unitaria o sindical del personal en la empresa, planteada la inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), la empresa y/o la comisión específica «ad hoc» constituida en el ámbito de la empresa deberán actuar en los mismos términos recogidos en el párrafo anterior.

Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, En caso de no producirse dicha resolución en el plazo de 30 días naturales por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.

ARTÍCULO 54. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Al amparo de la vigente legislación, serán respetadas las condiciones más beneficiosas que disfrute el personal en el momento de la entrada en vigor del Convenio, salvo que en el articulado subsiguiente se haga constar la no aplicación de este artículo. En todo caso deberá ser interpretado en su conjunto y en cómputo anual.

ARTÍCULO 55. DERECHO SINDICAL

Remisión al artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 56. INFORMACIÓN LABORAL

La Empresa facilitará a cada uno de sus profesionales un BOLETIN OFICIAL de la Provincia, en el que se contenga el Convenio.

ARTÍCULO 57. CESES VOLUNTARIOS

Acerca de todas estas materias, se estará a lo establecido por la Reglamentación de trabajo y disposiciones de carácter general, aplicable a cada caso concreto, si bien teniendo en cuenta con referencia a los ceses, que el trabajador que se proponga cesar en la Empresa, sea cual fuere el motivo que le impulse a hacerlo, tendrá la obligación de preavisarlo a la misma por escrito, con acuse de recibo y con 20 días naturales de antelación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Fallecimiento.

En caso de muerte natural de un profesional, la Empresa abonará a los familiares del mismo la indemnización de una mensualidad de salario.

Si el fallecimiento ocurriera en acto de servicio o como consecuencia del mismo, la indemnización que perciba los familiares será de tres mensualidades.

Segunda. Anticipo de pensión.

A fin de evitar el desamparo en que suele quedar la familia hasta tanto se formalicen las indemnizaciones o pensiones correspondientes, en los casos de fallecimiento de un trabajador en activo, cualquiera que sea la causa, la Empresa continuará pagando al conyugue, a los hijos menores si los hubiera y, en concepto de anticipo, de la indemnización o pensión a que los beneficiarios tuvieran derecho una cantidad equivalente a la mitad del salario base y la antigüedad que viniera percibiendo el trabajador. Los beneficiarios, para poder percibir estas cantidades, deberán comprometerse por escrito a su reintegro tan pronto como perciban la

liquidación de atrasos o indemnizaciones que en su momento se le practiquen.

Tercera. Detención del trabajador.

En caso de detención del profesional por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al trabajo como injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o se archiva su expediente sin sanción alguna. En tales supuestos, se considerará el período de detención como licencia no retribuida.

Cuarta. Contratación vinculada a Concierto.

-Debido a que la actividad del Centro está vinculada al Concierto que la Orden Hospitalaria de San Juan de Dios mantiene con la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, de carácter temporal, se hace preciso contar con una modalidad de contratación que le permita adecuar la plantilla a las necesidades reales de la citada actividad.

Quinta. Vestuarios del personal

La empresa se compromete a liberar espacios, en la medida de sus posibilidades, para la ubicación de vestuarios reglamentarios destinados al personal.

DISPOSICIONES FINALES

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás Legislación vigente.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN GRUPO PROFESIONAL

GRUPO 1. LICENCIADOS Y/O GRADUADOS SANITARIOS Y NO SANITARIOS:

- MÉDICO/A-GRADUADO/A ESPECIALISTA.
- LICENCIADO/A- GRADUADO/A EN FARMACIA.
- LICENCIADO/A-GRADUADO/A EN PSICOLOGÍA.
- OTRAS LICENCIATURAS O GRADOS.

GRUPO 2. DIPLOMADOS SANITARIOS Y/O GRADUADOS:

- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN ENFERMERIA/D.U.E.
- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN FISIOTERAPIA.

GRUPO 3. OTROS DIPLOMADOS Y/O GRADUADOS:

- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN INFORMÁTICA.
- DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN RELACIONES LABORALES.

-DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN TRABAJO SOCIAL.

-DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN LOGOPEDIA.

-DIPLOMADO/A- GRADUADO/A EN INGENIERÍA.

-CAPELLÁN.

GRUPO 4. PROFESIONALES DE ÁREA SANITARIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR):

- TÉCNICO ESPECIALISTA EN RADIODIAGNOSTICO.
- TÉCNICO ESPECIALISTA EN LABORATORIO.
- TÉCNICO EN DOCUMENTACIÓN SANITARIA.

GRUPO 5. PROFESIONALES DE ÁREA SANITARIA (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO):

- TÉCNICO CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA.
- TÉCNICO AUXILIAR DE FARMACIA Y PARAFARMACIA.

GRUPO 6. TÉCNICOS ESPECIALISTAS NO SANITARIOS (CICLOS FORMATIVOS DE GRADO SUPERIOR):

- TÉCNICO OFICIAL ADMINISTRATIVO.
- OFICIAL DE MANTENIMIENTO.
- TÉCNICO GRADO SUPERIOR EN INFORMÁTICA.

GRUPO 7. AUXILIARES Y ASIMILADOS:

- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
- TELEFONISTA.

GRUPO 8. NO CUALIFICADOS:

- LAVANDERA-PLANCHADORA.

-PEÓN.

ANEXO II

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Personales: Antigüedad y trienios.
- Básicos: Salario base según categoría.
- De vencimiento periódico superior al mes: Pagas extras.
- A nivel de incidencia: Pluses de asistencia, pluses de domingos, festivos y noches.
- Complementos de puesto de trabajo: plus de personal sanitario, plus de mayor dedicación, plus de solape.

ANEXO III

CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

- Plus de transporte.
- Ropa de trabajo y EPI.

ANEXO IV

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	SALARIO BASE
	2023	2024
DIR. MÉDICO	1.970,73	2034,78
DIR. ADMTVO. (Administrador)	1660,99	1714,98
MED.J.DEF	1627,98	1680,89
LIC.FAR.	1610,10	1662,43
MÉDICO ESPECIALISTA	1610,10	1662,43
FACULTATIVO.NO ESPEC.	1463,08	1510,63
JEFE SECC.	1636,53	1689,71
JEFE MANTEN.	1282,83	1324,52
DIPLOMADOS. ASISTENC.:		
-ENFERMERO/A	1442,62	1489,51
-FISIOTERAPEUTA		
TÉCNICOS. ESPEC.ASIST.GRADO.SUP.		
-RADIOLOGÍA	1157,75	1195,38
-LABORATOR.		
-DOCUMENT. CLINICA		
TÉCN. ESPEC. NO ASISTENC.G.S.		
-Administrativo	1157,75	1195,38
-Informática		
TITULADOS. SUPERIORES	1455,41	1502,71
TIT. G.MEDIO:		
-Dipl.-Graduado. R.Labor.	1442,62	1489,51
-Dipl.-Graduado.T.Social		
-Dipl.Inform.		
T.C.A.E	1081,63	1116,78
T. AUXILIAR FARMACIA	1081,63	1116,78
OFICIAL PRIM.	1093,86	1129,41
AUX. ADMTVO.	1081,63	1116,78
PERSONAL NO CUALIFICADO:		
-Telefonista		
-Peón	1071,86	1106,69
-Limpiadora		
-Lavandera		

Plus Personal Sanitario (artículo 22)

CATEGORÍAS	PLUS SANITARIO	PLUS SANITARIO
	2023	2024
DIR. MÉDICO	295,61	304,48
MED.J.DEF	241,52	248,76
LIC.FAR.ESP.	241,52	248,76
MÉDICO ESPECIALISTA	241,52	248,76
DIP-GRADUADO. ASISTENC.:		
-Enfermera/o	259,67	267,46
-FISIOTERAPIA		

El documento ha sido firmado electrónicamente. Para verificar la firma visite la página <http://www.dipucordoba.es/bop/verify>

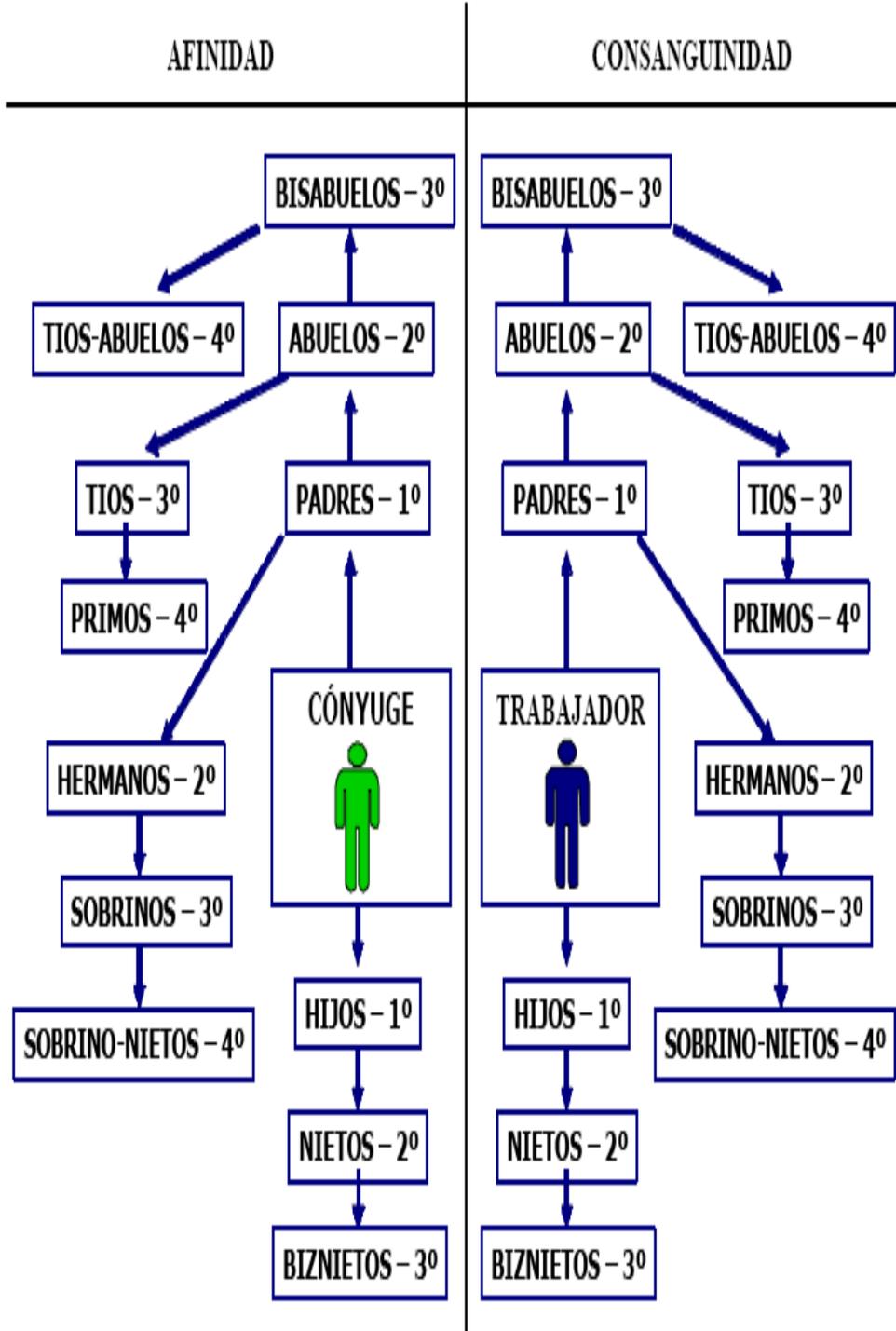
T É C N I C O S .			Consultas Externas	74,08	101,31
ESPEC. ASIST. GRADO. SUP.			Urgencias	74,08	101,31
-RADIOLOGÍA	173,66	178,87	T. AUXILIAR FARMACIA	74,08	101,31
-LABORATOR.					
-DOCUMENT. CLINICA					
T.C.A.E:					
Quirófano	162,24	167,11			
Rehabilitación	162,24	167,11			
Hospitalización/CMA	74,08	101,31			
Uci Adultos	162,24	167,11			
Materno-Infantil	74,08	101,31			

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En esta materia se estará a lo previsto en la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 13 de mayo de 1997, que aprobó el ACUERDO DE COBERTURA DE VACIOS, amparándose para su vigencia en su artículo 1º, apartado 3, si bien dicho régimen disciplinario se abordará en la próxima negociación del convenio.

Hay varias firmas ilegibles.

CÓMPUTO DE LOS GRADOS DE PARENTESCO



Núm. 80/2024

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0004/2024

Código de Convenio: 14000802011984

Visto el Texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA (IMGEMA), de 16 de octubre de 2023, sobre aprobación de las tablas salariales para el año 2023, presentado en el Registro de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad el día 4 de los corrientes, junto con los correspondientes acuerdos del Consejo Rector y Junta de Gobierno Local, de fecha, respectivamente, 5 y 11 de diciembre de 2023, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas conforme al Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

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

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

Córdoba, 9 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

ACTA DE LA SESIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) "REAL JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA" Y SUS TRABAJADORES

FECHA: 16/10/2023

LUGAR: SALA DE REUNIONES del Real Jardín Botánico de Córdoba

Asistentes

-En representación del IMGEMA:

Don Ricardo Martín de Almagro y Giménez de los Galanes. Gerente.

Don Francisco Manuel Jiménez Brenes. Técnico de la Unidad de Administración y Personal.

-En representación de los Trabajadores (Comité de Empresa):

Doña Josefa Rodríguez Borrego. Presidenta.

Doña Carmen Álvarez Vázquez. Secretaria.

Doña Francisca Herrera Molina. Vocal.

ORDEN DEL DÍA:

1º. Aprobar, si procede, LAS TABLAS SALARIALES 2023 DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL IMGEMA, las cuales incorporan el incremento salarial contemplado en la LPGE 2023, con respecto al ejercicio 2022, consistente en un 2,5 %, como incremento fijo, y un 0,5 %, como incremento adicional vinculado al Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA).

Siendo las 11:00 h, en el lugar y fecha arriba indicados, para tratar el ORDEN del DÍA previsto, dio comienzo la sesión de la Mesa Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL (IMGEMA) "REAL JARDÍN BOTÁNICO DE CÓRDOBA" Y SUS TRABAJADORES.

El Presupuesto 2023 del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba en el que se integra el presupuesto de este IMGEMA, fue aprobado en sesión extraordinaria y con carácter definitivo el pasado 04/09/2023, según se expresa en la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 171, de 07/09/2023, requisito imprescindible para la aprobación del incremento de las retribuciones salariales del personal del IMGEMA afecto a Convenio Colectivo para el ejercicio 2023, en concreto las TABLAS SALARIALES 2023.

En la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, concretamente en el artículo 19.Dos, se establece lo siguiente:

"1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE".

En relación a lo anterior, considerando que el incremento fijo del 2,5 % citado anteriormente está aprobado por la Mesa Negociadora del IMGEMA según consta en el acta de fecha 11 de mayo de 2023, levantada al efecto, la tramitación que ahora se inicia trata de aprobar con carácter de propuesta las TABLAS SALARIALES 2023 actualizadas con el incremento adicional del 0,5 %

contemplado en el artículo 9.Dos.2.a), habiendo sido aprobado recientemente por Acuerdo del Consejo de Ministros de 3 de octubre de 2023, publicado en BOE nº 238, de 5 de octubre de 2023. No obstante, el segundo incremento adicional del 0,5% establecido en el artículo 9.Dos.2.b) no ha sido aprobado por el momento.

A fin de dotar de la máxima celeridad la aprobación de las TABLAS SALARIALES 2023 DEL PERSONAL DEL IMGEMA afecto al CONVENIO COLECTIVO (Laboral y Funcionario), esta MESA NEGOCIADORA viene en adoptar el siguiente

ACUERDO:

Dentro de los límites de crecimiento salarial para el ejercicio 2023 previstos en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, SE APRUEBAN LAS TABLAS SALARIALES 2023 que se adjuntan a este ACTA, con carácter de propuesta para su aprobación por el CONSEJO RECTOR y posterior autorización por la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL. Estas nuevas Tablas Salariales se han elaborado aplicando a todos los conceptos retributivos un incremento del 3,00 % (2,5% + 0,5%) sobre las Tablas Salariales 2022, con excepción de los conceptos de acción social, incluidos en el apartado c de las Tablas Salariales que se mantienen sin incremento alguno como prevé dicho texto legal.

Los conceptos retributivos incluidos en las TABLAS SALARIALES 2023 tienen todos naturaleza de retribuciones de carácter salarial, con excepción de las Dietas por desplazamiento y las Ayudas de estudio.

Los importes de las retribuciones previstas en dichas TABLAS SALARIALES 2023 serán también de aplicación al personal que pudiera contratar el IMGEMA con carácter funcionarial, y ello con independencia de la retribución por conceptos y según las distintas categorías profesionales, que pudiera resultar necesaria para ajustarse a los conceptos retributivos aplicables al personal funcionario de la administración local.

La Mesa Negociadora acuerda tramitar la aprobación de las TABLAS SALARIALES 2023 ante el Consejo Rector del IMGEMA y la Junta de Gobierno Local, para su efectiva entrada en vigor, y ello con independencia que se continúe con la negociación del resto del contenido dispositivo del Convenio Colectivo.

Tras redactarse el presente ACTA y las indicadas TABLAS SALARIALES 2023, anexas a este documento, se firman ambas en prueba de conformidad por todos los asistentes, levantándose la sesión siendo las 12:00 horas del día indicado.

POR EL IMGEMA; POR EL COMITÉ DE EMPRESA. Hay varias firmas ilegibles.

TABLA SALARIAL PERSONAL LABORAL PARA EL EJERCICIO 2023 (CON INCREMENTO 3,00% S/2022)	IMPORTES 2023
1) SALARIO BASE, POR GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS	MENSUALES
	SALARIO BASE
-----JARDINERÍA Y OFICIOS-----	
JEFE DE UNIDAD	2.179,17
CAPATAZ	1.988,77
OFICIAL 1ª	1.937,57
OFICIAL 2ª	1.886,40
PEÓN ESPECIALISTA	1.836,60
PEÓN ORDINARIO	1.782,29
APRENDIZ	S.M.I.G. vigente
-----ADMINISTRATIVOS-----	
JEFE DE UNIDAD	2.179,17
TÉCNICO	1.988,77
OFICIAL 1ª	1.937,57
OFICIAL 2ª	1.886,40
AUXILIAR	1.836,60
MOZO LABORATORIO / AYUDANTE	1.782,29
APRENDIZ	S.M.I.G. vigente
2) PLUSSES, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
A) PLUSSES CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR	
A.1) IMPORTE POR UNIDAD DE PRESTACIÓN EFECTIVAMENTE REALIZADA	IMPORTE UNITARIO
PLUS DE NOCTURNIDAD - Apartado 1º (art. 28º)	2,44
PLUS DE RELEVO (art. 29º), importe por 1 hora de exceso	16,69
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS (art. 30º)	55,85
COMPLEMENTO PLUS DE TRANSPORTE JORNADA PARTIDA (art. 41º)	3,36
A.2) IMPORTE MENSUAL, DEVENGABLE POR EL PERSONAL QUE LO TENGA ASIGNADO	IMPORTE MENSUAL
PLUS DE MOVILIDAD FUNCIONAL (art. 31º)	69,27
PLUS DE MOVILIDAD de HORARIOS (art. 32º)	57,12
PLUS DE MOVILIDAD de TURNOS (art. 33º)	57,12
A.3) IMPORTE MENSUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL	IMPORTE MENSUAL
PLUS DE TRANSPORTE (art. 41º)	148,75
A.4) IMPORTE ANUAL, CON DEVENGO DE CARÁCTER GENERAL	IMPORTE ANUAL
BOLSA DE VACACIONES (art. 36º)	869,23
B) PLUSSES CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR, aplicable al personal de las distintas categorías que los tenga expresa y formalmente asignados	
B.1) PLUS DE ESPECIAL DEDICACION (art. 26º):	IMPORTE MENSUAL
1.1.- Jefe de Unidad	344,46
1.2.- Técnico / Capataz, que lo tenga asignado	284,19
1.3.- Oficial 1ª, que lo tenga asignado	219,61
B.2) PERSONAL A CARGO (art. 26º):	
2.1.- Nivel I	68,89
2.2.- Nivel II	111,95
2.3.- Nivel III	210,35
B.3) PLUS QUEBRANTO DE MONEDA (art. 39º):	
3.1.- Oficial de Administración (Cajero)	60,14
3.2.- Oficial Servicios auxiliares y otros que lo tengan asignado	30,06
3.3.- Taquilleros	30,06
B.4) PLUS POR FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA (antiguo C. de Destino: Art. 27º)	
VER REDACCIÓN ARTÍCULO 27º DEL CONVENIO COLECTIVO	
C) OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS: ESTOS CONCEPTOS ECONÓMICOS NO TIENEN INCREMENTO EN 2023, MANTENIÉNDOSE LOS IMPORTES DE 2018	
Art. 16.- Formación Profesional. Importe de las ayudas por curso:	PAGO ÚNICO
Estudios Universitarios	194,57
Otros Estudios reglados no Universitarios	138,96
Art. 40.- Dietas, Viajes y Desplazamientos:	
Importes establecidos en la regulación autonómica o estatal aplicable y vigente en cada momento, para gastos de alojamiento, manutención, kilometraje y otros gastos previstos en dicha normativa.	
Art. 56.B- Incentivos por Jubilación Anticipada: Importe de los incentivos:	PAGO ÚNICO
CON 5 AÑOS DE ANTICIPACIÓN A LA EDAD REGLAMENTARIA VIGENTE	22.938,05
CON 4 AÑOS DE ANTICIPACIÓN A LA EDAD REGLAMENTARIA VIGENTE	19.453,36
CON 3 AÑOS DE ANTICIPACIÓN A LA EDAD REGLAMENTARIA VIGENTE	14.788,55
CON 2 AÑOS DE ANTICIPACIÓN A LA EDAD REGLAMENTARIA VIGENTE	10.420,56
CON 1 AÑO DE ANTICIPACIÓN A LA EDAD REGLAMENTARIA VIGENTE	6.206,29
Art. 56.C- Incentivos por Jubilación ANTICIPADA PARCIAL: Importe del premio:	7.543,76
TODOS LOS IMPORTES DE ESTA TABLA DE RETRIBUCIONES SE ENTIENDEN REFERIDOS A "JORNADA COMPLETA" SALVO QUE SE ESTABLEZCA UN RÉGIMEN DISTINTO EN EL TEXTO DEL CONVENIO.	

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 97/2024

Habiéndose adoptado acuerdo por el Pleno de la Excm. Diputación Provincial, en su sesión ordinaria, de 20 del pasado mes de diciembre, relativo a la aprobación del Plan anual Normativo Provincial para el ejercicio 2024, se hace público dicho Plan para general conocimiento tal y como demanda la normativa de aplicación.

"Regla I. En el ejercicio de la potestad reglamentaria, la Diputación Provincial actuará de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, seguridad jurídica, proporcionalidad, transparencia y eficiencia.

I.a. Principios de necesidad y eficacia. En virtud de los principios de necesidad y eficacia, la iniciativa normativa debe estar justificada por una razón de interés general, basarse en una identificación clara de los fines perseguidos y ser el instrumento más adecuado para garantizar su consecución.

En este ámbito, los distintos Servicios y Departamentos de la Institución Provincial, a la hora de elaborar los borradores de los textos normativos, deberán atender especialmente a los fines provinciales recogidos en artículo 96 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, artículo 11 de Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía y artículo 31 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, particularmente la solidaridad y equilibrio intermunicipal, y asegurar la prestación integral y adecuada de servicios así como participar en la coordinación con la administración del Estado y de la Comunidad Autónoma. En ocasiones el fin vendrá vinculado al desarrollo de una competencia propia provincial previstas con detalle en artículo 36 de la misma norma y que giran en torno a la coordinación de los servicios municipales, asistencia y cooperación jurídica, económica y técnica, prestación de servicios supramunicipales, cooperación en el fomento del desarrollo económico y social, entre otros.

I.b. Principios de proporcionalidad. En virtud del principio de proporcionalidad, la iniciativa que se proponga deberá contener la regulación imprescindible para atender la necesidad a cubrir con la norma, tras constatar que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a los destinatarios.

Por tanto, los Servicios y Departamentos responsables de la Institución provincial para la elaboración de los textos normativos, deberán tener presente siempre el objetivo de alcanzar una regulación mínima y abordar de forma directa y clara las cuestiones que en la práctica susciten mayores problemas de aplicación.

I.c. Principios de seguridad jurídica. A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la iniciativa normativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.

Se ha de tener presente que las ordenanzas y reglamentos constituyen, en atención al artículo 84 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, instrumentos de intervención en la actividad de los ciudadanos, instrumentos, por tanto de naturaleza próxima a la de las licencias, órdenes y, en definitiva, medios de intervención y, por

ese motivo, han de ajustarse en todo caso a los principios de igualdad de trato, necesidad y proporcionalidad con el objetivo que se persigue, siendo clásico (artículo 6 del Reglamento de Servicios de las entidades locales de 17 de junio de 1955), el apotegma según el cual si fueren varios los medios admisibles, se elegirá siempre el menos restrictivo de la libertad individual.

El principio de seguridad jurídica está íntimamente conectado con los conceptos de coherencia normativa y de congruencia con los motivos y fines justificadores. De este modo, las iniciativas normativas deberán partir de un previo estudio y análisis de la regulación ya existente y principalmente la regulación provincial que puede contenerse no solo en Reglamentos y Ordenanzas sino también en otros instrumentos legales que habilitan para el desarrollo de una cierta potestad regulatoria, tales como, las Bases de Ejecución de presupuestos previstas en art. 165 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales. En ocasiones, el citado análisis conducirá bien a la derogación de la norma anterior, y en otras ocasiones será preferible la refundición en una sola norma. Incluso puede plantearse el mantenimiento de varias normas siempre y cuando el contenido sea coherente y congruente con los fines. En definitiva, todos estos aspectos deben ser analizados antes de otorgar redacción definitiva a los textos normativos que se elaboren y aprueben.

La seguridad jurídica está estrechamente vinculada con las opciones de técnica normativa, tales como la redacción de las normas, la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico y la calidad, en la medida en que los ciudadanos que han de cumplir las leyes deben poder conocer con certeza sus mandatos, sin dobles interpretaciones o normas contrapuestas u oscuras¹. En esta materia igualmente pueden ser utilizadas las directrices de técnica normativa aprobadas por las diversas Administraciones Públicas y entre las que se encuentran las directrices aprobadas por el Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, publicadas en BOE de 29 de julio.

(1) Nociones de técnica legislativa para uso parlamentario (Piedad García-Escudero Márquez)

I.d. Principios de transparencia. En aplicación del principio de transparencia, la Diputación Provincial posibilitará el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; definirá claramente los objetivos de las iniciativas normativas y su justificación en el preámbulo o exposición de motivos; y posibilitará que los potenciales destinatarios tengan una participación activa en la elaboración de las normas.

La Diputación Provincial, por tanto, ha de posibilitar un acceso sencillo, universal y actualizado a las normas y reglamentos, procediendo a la publicación no solamente en los boletines oficiales, sino también en el denominado portal de transparencia, en el que se incluirá tanto el texto inicial, que sea objeto de debate y, en su caso acuerdo, como el texto que finalmente resulte aprobado como consecuencia de la tramitación normativa.

I.e. Principios de eficiencia. En aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Cuando la iniciativa normativa afecte a los gastos o ingresos públicos presentes o futuros, se deberán cuantificar y valorar sus repercusiones y efectos, y supeditarse al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financie-

ra.

Regla II. Las Ordenanzas y Reglamentos de nueva redacción que sean elaborados por la Diputación Provincial, habrán de contener una exposición de motivos o preámbulo en el que quede justificado debidamente la adecuación de dicha norma a los principios de buena regulación transcritos en la Regla anterior.

Regla III. De forma general, las iniciativas normativas provinciales deberán incorporar un informe jurídico en el que se valore, entre otros aspectos, la incidencia de la nueva iniciativa en la normativa vigente, el análisis técnico legislativo de la norma así como el análisis jurídico del contenido de la misma, confrontando el texto con el conjunto del ordenamiento, con los principios constitucionales y, en aplicación de la necesaria coherencia, con el resto de normas locales provinciales.

Regla IV. En aras al cumplimiento de los objetivos previstos en el artículo 129 de ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberá tenerse siempre presente el principio de calidad de la norma y para su efectividad se podrán tener en cuenta las siguientes instrucciones:

- El texto normativo debe ser elaborado en forma clara, sencilla, precisa y coherente. Ha de ser por ello de fácil comprensión sin incorporar elementos superfluos ni contradictorios.

- Asimismo el contenido de la norma deberá ser homogéneo sin incluir cuestiones diversas o diferentes o que en definitiva escapen a su objeto material.

- En la estructura del texto normativo se considera conveniente la utilización de directrices de técnica normativa tales como la aprobada por el Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, BOE 29 de julio, así como directrices aprobadas en distintas Comunidades Autónomas o las directrices relativas a la calidad de la redacción de la legislación comunitaria aprobadas por Resolución de 8 de junio de 1993 (Guía Práctica común dirigida a las personas que contribuyen a la redacción de los textos legislativos en el seno de las instrucciones comunitarias), entre otras.

Regla V. Una vez aprobada inicialmente la norma, el texto íntegro del acuerdo deberá ser objeto de publicación en Portal de Transparencia, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, sin perjuicio de las publicaciones preceptivas, según la legislación de bases del régimen local.

Regla VI. La Diputación Provincial revisará anualmente su normativa vigente para adaptarla a los principios de buena regulación y para comprobar la medida en que las normas han conseguido los objetivos previstos y comprobar asimismo la cuantificación de costes y cargas, en su caso. Dicha revisión se habrá de plasmar en un informe que se hará público en el primer trimestre del ejercicio posterior al año al que se refiera y que reflejará el grado de cumplimiento del Plan Anual Normativo, las iniciativas adoptadas que no estaban inicialmente incluidas en el citado Plan, así como la incluida en anteriores informes de evaluación con objetivos plurianuales que hayan producido al menos parte de sus efectos en el año que se evalúa. Se incluirán en el mismo las conclusiones del análisis de la aplicación de las normas, así como valoración de la consecución de los fines pretendidos, eficiencia y sostenibilidad de la disposición correspondiente.

El informe podrá contener recomendaciones específicas de modificación y, en su caso, derogación de las normas evaluadas, cuando así lo aconsejase el resultado del análisis. Su aprobación corresponderá al Pleno de la Corporación previo dictamen de la Comisión Informativa competente

Regla VII. Los Reglamentos y Ordenanzas que exigen aproba-

ción, modificación o actualización y por las razones que igualmente se apuntan son los siguientes:

- Instrucción de Fiscalización Limitada, publicada en BOP nº 15, de 23 de enero de 2019.

El 21 de noviembre de 2018, se aprobó la modificación de la Instrucción de Fiscalización Limitada de la Excm. Diputación de Córdoba y sus entes dependientes para adaptar la disposición vigente al nuevo RD 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el Régimen Jurídico del control interno en las Entidades del sector Público Local (RD 424/2017 en adelante) y la Resolución de 25 de julio de 2018, de la Intervención General de la Administración del Estado, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 20 de julio de 2018, por el que se da aplicación a la previsión de los artículos 152 y 147 de la Ley General Presupuestaria, respecto al ejercicio de la función interventora en régimen de requisitos básicos en el ámbito de los contratos del sector público y encargos a medios propios (Resolución de 25 de julio de 2018 de la IGAE, en adelante).

Transcurrido un tiempo desde su entrada en vigor se propone una nueva modificación para adaptar la estructura al nuevo sistema de control de Interno separando las distintas reglas de la Instrucción en Áreas de control existentes, se introducen nuevos expedientes administrativos que estando sujetos a fiscalización previa no están incluidos en el régimen de requisitos básicos y se eliminan algunas reglas (20 y siguientes) de la anterior Instrucción, que se refieren a Intervención Formal de pago, Intervención material de pago, pagos a justificar y anticipos de caja fija que no son objeto de fiscalización previa limitada de requisitos básicos sino que se encuentran dentro de la función interventora que también incluye la intervención formal y material del pago, la fiscalización previa de las órdenes de pago a justificar y de los anticipos de caja fija, y la intervención de las cuentas justificativas de los pagos a justificar y de los anticipos de caja fija.

Los requisitos a revisar están contenidos en los artículos 21 a 27 del RD 424/2017.

- Ordenanza General de Subvenciones.

Los motivos que justificarían la aprobación de un nuevo texto de Ordenanza General de Subvenciones en el ámbito de la Diputación Provincial de Córdoba serían, entre otros, los de unificación de los requisitos, plazo y forma de presentación de solicitudes por parte de los beneficiarios en cualquier convocatoria de subvenciones que aprueben los órganos de esta Diputación. Mayor grado de desarrollo en el texto normativo de algunos aspectos como los atinentes a la justificación; medidas de agilización, acotación y abreviación de los tramites siempre que sea posible, para evitar tanto la falta de ejecución presupuestaria de la Diputación como la desprotección económica del beneficiario surgida por el retraso en el abono de la subvención y la indefensión derivada de estos atrasos; desarrollo de una guía de justificación que contemple los requisitos, formularios base y, en definitiva, forma de justificación.

En el estudio y tramitación de esta Ordenanza se considera adecuada la intervención de los distintos Servicios y Departamentos de la Diputación Provincial que tramitan subvenciones, así como la participación de los responsables jurídicos de las entidades locales, labor que puede desarrollarse a través del Colegio Provincial de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Córdoba.

- Reglamento Orgánico del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local.

El Instituto de Cooperación con la Hacienda Local, cuenta con un Reglamento Orgánico y Funcional aprobado por la Diputación Provincial de Córdoba, en ejercicio de la potestad reglamentaria y

de autoorganización que le reconoce la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en sesión de 15 de noviembre de 2006, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 26, de fecha 14 de febrero de 2007.

Considerando la necesidad de aprobar un nuevo Reglamento Orgánico, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se propone la inclusión del proyecto del citado Reglamento en el Plan Anual Normativo de la Diputación Provincial de Córdoba, por los siguientes motivos:

-Se justifica la necesidad de modificar el vigente Reglamento Orgánico, derivada de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del ICHL para 2023, aprobada el Pleno de la Diputación Provincial de Córdoba, y publicada en el BOP nº 108, de 9 de junio de 2023, en virtud de la cual, se ha modificado la estructura organizativa en relación a la denominación y dependencia funcional de determinados Grupos de trabajo.

-En virtud del principio de proporcionalidad, el texto del Reglamento se limitará a lo mínimo imprescindible para atender la organización de la estructura interna del Organismo.

-En la tramitación del procedimiento se seguirán los principios de publicidad, transparencia, seguridad jurídica y eficiencia.

-El fin perseguido con la modificación del Reglamento Orgánico es adaptar el mismo a la nueva estructura organizativa del Organismo, derivada de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de 2023, aprobada por el Pleno de la Diputación Provincial, con fecha 17 de mayo de 2023. Los objetivos de la modificación se concretan en los siguientes:

- a) Cambios en la denominación de determinados departamentos.
- b) Cambios en la adscripción de funciones a departamentos.
- c) Cambios en la reserva de puestos de trabajo a la libre designación.
- d) Cambios en los requisitos de titulación por categoría.
- e) Cambios en los puestos reservados a funcionarios.
- f) Cambios en el lenguaje inclusivo/no sexista.

En la regulación de los Reglamentos anteriores se deberá efectuar una adecuada ponderación del principio de eficiencia de forma que dichas iniciativas normativas racionalicen los procesos y reduzcan o eviten las cargas administrativas innecesarias o accesorias, consagrando plenamente los derechos de las personas en sus relaciones con la Diputación provincial y principalmente los derechos de acceso a información pública, archivos y registros, asistencia en el uso de medios electrónicos o comunicación electrónica.

- Reglamento por el que se regula el procedimiento de gestión de informaciones de la Diputación Provincial de Córdoba.

Las determinaciones de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, se incorporan al Derecho español con la aprobación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La citada Directiva regula aspectos mínimos que han de satisfacer los distintos cauces de información a través de los cuales una persona física que sea conocedora en un contexto laboral de una infracción del Derecho de la Unión Europea, pueda dar a conocer la existencia de la misma. En concreto, obliga a contar con canales internos de información a muchas empresas y entidades públicas porque se considera, y así también se ha recogido en informes y estadísticas recabados durante la elaboración del texto

Europeo, que es preferible que la información sobre prácticas irregulares se conozca por la propia organización para corregirlas o reparar lo antes posible los daños.

Además de tales canales internos, exige la Directiva la determinación de otros canales de información, denominados «externos», con el fin de ofrecer a los ciudadanos una comunicación con una autoridad pública especializada, lo que les puede generar más confianza al disipar su temor a sufrir alguna represalia en su entorno.

La Directiva europea 2019/1937 Directiva "Whistleblower", relativa a la protección de las personas que informan sobre infracciones al Derecho de la Unión, establece la obligatoriedad de que las entidades jurídicas de los sectores públicos y privados, con más de 50 empleados, cuenten con un canal de denuncias interno, plenamente implementado en el seno de sus organizaciones.

En este sentido, el artículo 13.1.a) de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y de Lucha Contra la Corrupción, obliga a todas las entidades que integran el sector público a disponer de un Sistema interno de información en los términos previstos en la propia ley; entendiéndose comprendidas como integrantes del sector públicos a las entidades que integran la Administración Local.

Regla VIII. Cuando se eleve para su aprobación por el Pleno de la Corporación provincial una propuesta normativa que no figure en el presente Plan Anual Normativo será necesario justificar este hecho bien en la memoria o propuesta justificativa o bien en el informe jurídico que se acompañe, todo ello de conformidad con el artículo 25.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en el caso de propuestas que no contengan iniciativas reglamentarias completas o constituyan meramente la regulación de aspectos parciales de una materia, cuya aprobación se produzca periódicamente, ni en cualquier caso las iniciativas que se rijan por su normativa específica".

Lo que se hace público para general conocimiento.

Córdoba, 11 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por el Secretario General, Jesús Cobos Climent.

Ayuntamiento de Pedroche

Núm. 52/2024

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 28 de diciembre de 2023, acordó aprobar el PLAN ESTRATÉGICO MUNICIPAL DE SUBVENCIONES PARA EL EJERCICIO 2024, lo que se hace público por plazo de diez días a efectos de alegaciones a tenor de lo establecido en el artículo 32 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

Pedroche, 8 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ignacio Romero Romero.

Núm. 53/2024

SUMARIO

Acuerdo del Pleno, de fecha 28 de diciembre de 2023, del Ayuntamiento de Pedroche, por el que se aprueba expediente de reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación, reconociendo los nuevos regímenes retributivos que se les

asigna.

TEXTO

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de reconocimiento de dedicación parcial a miembros de la Corporación, reconociendo los regímenes retributivos que se les asigna, lo que se publica a los efectos de su general conocimiento, dada su trascendencia.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

El presente anuncio servirá de notificación a los interesados, en caso de que no pueda efectuarse la notificación personal del otorgamiento del trámite de audiencia.

Pedroche (Córdoba), 8 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ignacio Romero Romero.

Núm. 54/2024

SUMARIO

Acuerdo del Pleno, de fecha 28 de diciembre de 2023 del Ayuntamiento de Pedroche por el que se aprueba definitivamente la modificación de la relación de puestos de Trabajo.

TEXTO

Habiendo concluido la aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento, por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 28 de diciembre de 2023.

De conformidad con lo establecido en el artículo 127 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por medio del presente anuncio, se procede a la publicación de la mencionada relación de puestos.

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE PEDROCHE AÑO 2023

La misma podrá ser objeto de consulta en las dependencias municipales y en la página web del Ayuntamiento.

La Relación de Puestos de Trabajo existentes en el Ayuntamiento, organizados por áreas, con la descripción de sus funciones, de los requisitos mínimos (ampliables en las correspondientes convocatorias) que se exigen para ocupar los puestos y demás características esenciales, es la que se detalla en el Anexo.

Contra el Acuerdo plenario, que pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Pleno del Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, 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, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

El artículo 123.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advierte que, 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 el interesado cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su

derecho.

Pedroche, 8 de enero de 2024. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ignacio Romero Romero.

Núm. 55/2024

SUMARIO

Acuerdo del Pleno, de 11 de diciembre de 2023 por el que se aprueba definitivamente el expediente de aprobación del Plan Antifraude de la entidad nº 3825/2023 con vistas a su aplicación.

TEXTO

Por acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno de Pedroche (Córdoba), en sesión extraordinaria, celebrada el día once de diciembre de dos mil veintitrés, se aprobó el Plan de Medidas Antifraude del Ayuntamiento de Pedroche (Córdoba), cuyo texto obra en el correspondiente Expediente Administrativo Electrónico nº GEX 3825/2023, así como en la Sede Electrónica de este Ayuntamiento.

Asimismo se dio cuenta de la constitución del Comité Antifraude de dicho Ayuntamiento, con objeto de dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de lucha contra el fraude derivadas de la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, designando los miembros del Comité.

Lo que se somete a información pública.

Pedroche, 8 de enero de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Ignacio Romero Romero.

Ayuntamiento de Villanueva del Duque

Núm. 104/2024

Título: Extracto de la convocatoria para la concesión de ayudas por nacimiento o adopción de hijo (cheque bebé)

BDNS (Identif.) 738977

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/738977>)

BDNS (Identif.) 738977

BASE 1. OBJETO

El objeto de las presentes bases trata la regulación de una serie de ayudas económicas para el fomento de la natalidad en el municipio de Villanueva del Duque. Esta ayuda consistirá en la concesión de una prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de un hijo/a, entendiéndose que se multiplicará tantas veces como número de hijos y que se otorgará en función del cumplimiento de los requisitos establecidos en esta normativa, dándose a partir de julio del año 2023. La finalidad que se persigue con estas medidas es incentivar a las familias de la localidad para frenar el descenso de población que se viene produciendo en los últimos años en los núcleos rurales y agrícolas debido fundamentalmente a la escasa natalidad. Desde este Ayuntamiento somos conscientes de los gastos que hoy día suponen la crianza de un niño y la fuerte repercusión que ello tiene en la economía familiar y doméstica, siendo, en consecuencia, el factor económico uno de los principales frenos a la hora de tomar la decisión de tener un hijo/a. Por este motivo creemos que estas ayudas pueden ser un incentivo para tal fin. Por tanto, considera-

mos que estas medidas beneficiarán a corto plazo a todas las parejas jóvenes que, estando censadas en este municipio, decidan tener un hijo/a, al tiempo que también dinamizará los pequeños comercios locales.

BASE 2. CONSIGNACIÓN PRESUPUESTARIA

Tras haber realizado la modificación presupuestaria, aprobada en Pleno el día 25 de julio, tenemos que en el ejercicio 2023, la aplicación presupuestaria a la que se imputará el gasto es la 231-48000 que cuenta con un crédito máximo de 3.000€.

BASE 3. REQUISITOS DE ACCESO

Serán beneficiarios de estas ayudas los matrimonios, parejas de hecho o familias monoparentales que, estando empadronados en el municipio, tengan descendencia a partir de julio del año 2023. Se entenderá por descendencia, además del alumbramiento natural, la adopción de un menor.

Para poder ser beneficiario de estas ayudas, el matrimonio, pareja de hecho o familia monoparental, deberá cumplir los requisitos siguientes:

1. Residir efectivamente en Villanueva del Duque, y estar empadronado en el municipio al menos uno de los progenitores/adoptantes con una antigüedad de un año previo al nacimiento o la adopción del hijo/a.
2. Que el hijo/a para el que se solicita la ayuda esté empadronado en Villanueva del Duque.
3. Permanecer empadronados un año después de la misma.
4. Que hayan presentado la solicitud de la ayuda dentro de los cinco meses siguientes al nacimiento del hijo.

BASE 4. AYUDA

La ayuda tendrá la consideración de subvención o aportación del Ayuntamiento de Villanueva del Duque a los beneficiarios en las condiciones reguladas en el presente Reglamento, y consistirá en un Cheque (Bebé) de 500 €. A los beneficiarios se les entregará un cheque cuyo importe deben justificar mediante la presentación de facturas y/o tickets de compra de productos para el bebé, siendo requisito indispensable que estos productos sean adquiridos en establecimientos de Villanueva del Duque. El plazo para presentar la justificación ante el Ayuntamiento será de cinco meses desde la recepción del cheque. La no justificación de la subvención recibida dará lugar a que el interesado pierda el derecho a obtener otro tipo de ayudas de esta Administración, así como al reintegro de la misma, de acuerdo a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

No podrán acceder a esta ayuda la madre o padre que hayan sido privados total o parcialmente de la patria potestad de sus hijos o cuya tutela haya sido asumida por una Institución Pública.

La percepción de esta ayuda será compatible con cualquier otra para la misma finalidad concedida por el Estado u otras Administraciones Públicas.

BASE 5. DOCUMENTACIÓN

1. Para solicitar cualquiera de las ayudas previstas en las presentes bases será necesario aportar los siguientes documentos:
 - a) Solicitud suscrita por el interesado o por quien ostente la representación legal, debidamente autenticada.
 - b) Certificación de nacimiento, o documento equivalente, en caso de adopción del hijo/a, para el que se solicite la ayuda.
 - c) Fotocopia del DNI/NIF en vigor del solicitante y del Libro de Familia.
 - d) Certificado de empadronamiento Colectivo.

BASE 6. PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y PLAZOS

Las solicitudes, junto a la documentación preceptiva, deberán

ser presentadas en el Registro General del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, sito en Plaza del Duque de Béjar 1, 14250, Villanueva del Duque (Córdoba), o a través de cualquiera de las formas de presentación previstas en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas en el plazo de 5 meses desde el nacimiento o adopción. La presentación de la solicitud implicará la aceptación del contenido de estas bases.

BASE 7. SUBSANACIÓN DE DEFICIENCIAS DE LAS SOLICITUDES

Una vez presentada la solicitud se examinará la documentación presentada y, en su caso, requerirá a los interesados para que en un plazo de diez días hábiles subsanen los defectos u omisiones advertidos, con indicación de que si no lo hicieren se les tendrá por desistido de su solicitud, previo acuerdo al respecto.

BASE 8. INSPECCIÓN

Este Ayuntamiento podrá realizar las inspecciones y comprobaciones que estime oportunas en relación a la ayuda, debiendo aportar el/la beneficiario/a cuanta información complementaria se le solicite.

Cualquier falsedad que se detecte dará lugar al no reconocimiento de la ayuda o, caso de haberla percibido ya, a la devolución de la misma con los intereses legales correspondientes, independientemente de las responsabilidades administrativas, civiles o penales que se pudiesen exigir.

BASE 9. RÉGIMEN SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Reglamento, serán de aplicación las distintas ordenanzas del ayuntamiento relacionadas con esta materia, la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y su Reglamento de desarrollo y las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

BASE 10. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El Ayuntamiento de Villanueva del Duque, en cumplimiento de la Ley y Reglamento de Protección de Datos de Carácter Personal, informa que los datos personales de los solicitantes podrán ser objeto de tratamiento automatizado e incorporados al Sistema de Información del Ayuntamiento. El uso de dichos datos se restringirá exclusivamente a la gestión municipal, pudiendo procederse a su cesión o comunicación a otras administraciones públicas o terceros en los supuestos previstos en la Ley. Las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición a través de la Oficina de Atención Ciudadana.

En Villanueva del Duque, 26 de octubre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde del Ayuntamiento de Villanueva del Duque, Miguel Granados Hinojosa.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

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

Núm. 46/2024

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 05/12/2023, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE MONTILLA

DON ANTONIO MAESTRE MAESTRE Juez de Paz Titular de LA VICTORIA, (Córdoba)

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

Granada, a 19 de diciembre de 2023. El Secretario de Gobier-

no, Fdo. Pedro Jesús Campoy López.

Núm. 47/2024

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA
SECRETARÍA DE GOBIERNO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el día 05/12/2023, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE MONTILLA

DON MIGUEL ÁNGEL ACERO ANGUIANO Juez de Paz Sustituto de LA VICTORIA, (CÓRDOBA)

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

Granada, a 21 de diciembre de 2023. El Secretario de Gobierno, Fdo. Pedro Jesús Campoy López.