

## Sumario

---

### III. JUNTA DE ANDALUCIA

#### **Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Delegación Territorial en Córdoba**

Información pública autorización administrativa de instalación eléctrica de alta tensión. Expediente A.T. 58/2013

p. 7005

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

p. 7005

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Azahara Sur S.L."

p. 7017

### V. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Diputación de Córdoba**

Anuncio de la Diputación de Córdoba por el que se hace público la formalización del contrato de obras SCC- ECO-70/2013 "Terminación Nave Multiusos y Centro de Servicios Sociales, en Dos Torres".

p. 7028

#### **Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera**

Anuncio del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera por el que se notifica la desestimación del recurso de reposición del expediente 961/2012

p. 7029

Anuncio del Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera por el que se notifica la desestimación del escrito y se continúa con la tramitación del expediente 2207/2912

p. 7029

#### **Ayuntamiento de Almedinilla**

Información pública modificación de la Ordenanza municipal reguladora por la realización de cursos de formación, talleres, teatro, etc

p. 7029

#### **Ayuntamiento de Benamejé**

Aprobación definitiva modificación presupuestaria 8/2013

---

p. 7029

**Ayuntamiento de Cañete de las Torres**

Notificación inicio expediente sobre baja en el Padrón Municipal de Habitantes de Cañete de las Torres

p. 7030

**Ayuntamiento de Fernán Núñez**

Información pública Avance de Planeamiento para la identificación de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo no urbanizable de Fernán Núñez

p. 7030

**Ayuntamiento de Fuente Obejuna**

Información pública Modificación de la Tasa del Cementerio Municipal por concesión de Nichos

p. 7030

**Ayuntamiento de Hornachuelos**

Resolución del Ayuntamiento de Hornachuelos por la que se autoriza la delegación de la función de la compulsa y cotejo de documentos públicos y privados, revocando la delegación autorizada por Decreto de la Alcaldía 217/2013, de 13 de junio

p. 7030

**Ayuntamiento de Lucena**

Información pública modificación de las Ordenanzas Fiscales del Ayuntamiento de Lucena

p. 7031

**Ayuntamiento de Montoro**

Resolución del Ayuntamiento de Montoro por la que se convoca proceso selectivo para la provisión, por promoción interna, de una plaza de Oficial de Policía Local por el procedimiento de concurso de méritos

p. 7031

**Ayuntamiento de Villa del Río**

Notificación inicio expediente sobre baja en el Padrón Municipal de Habitantes de Villa del Río

p. 7034

**Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba**

Información pública modificación Ordenanzas Fiscales del Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

p. 7035

**Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba**

Expediente de generación de crédito en los estados de gastos del presupuesto del Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba

p. 7035

**VI. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgado de Primera Instancia e Instrucción. Aguilar de la Frontera**

Expediente dominio, número 450/2013 para la reanudación del tracto sucesivo interrumpido e inscripción de exceso de cabida, sobre la finca urbana casa en Aguilar de la Frontera, en calle Calvario número 4

p. 7035

**Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1. Peñarroya Pueblonuevo**

Expediente dominio, Reanudación tracto sucesivo 234/2013, a instancia de José Muñoz Barragán, para la inmatriculación de la finca urbana Casa sita en Peñarroya Pueblonuevo, en la calle Capitán Cortés

p. 7035

**Juzgado de lo Social Número 1. Córdoba**

Notificación Resolución del Procedimiento Social Ordinario 18/2013

p. 7036

Notificación Resolución del Procedimiento Social Ordinario 1074/2012

p. 7036

**VII. OTRAS ENTIDADES****Gerencia Municipal de Urbanismo. Córdoba**

Información pública Innovación del PGOU relativa a la redelimitación del PERI B-10, formulada por la Gerencia Municipal de Urbanismo a petición de la Junta de Compensación del PERI B-10

p. 7037

**Consortio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba**

Resolución del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba por la que se hace pública la relación de solicitantes admitidos y excluidos del concurso de méritos para provisión de puestos de trabajo

p. 7037

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Territorial en Córdoba

Núm. 9.063/2013

Información pública de autorización administrativa de instalación eléctrica

Ref. Expediente A.T. 58/2013

A los efectos prevenidos en el artículo 125 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, se somete a información pública la petición de autorización de reforma de instalación de línea eléctrica de alta tensión, cuyas características principales se señalan a continuación:

a) Peticionario: Excelentísimo Ayuntamiento de Espiel, con domicilio en calle Andalucía 7 de Espiel (Córdoba).

b) Lugar donde se va a establecer la instalación: Polígono Industrial El Cañuelo IV, en el término municipal de Espiel (Córdoba).

c) Finalidad de la instalación: Dotar de suministro eléctrico al Polígono Industrial El Cañuelo IV, en el término municipal de Espiel.

d) Características principales: Línea eléctrica aérea doble circuito de 80 metros de longitud con conductor LA-180 e infraestructura eléctrica consistente en subestación constituida por parque de 66 kV (exterior), parque de 20 kV (interior), transformación, sistema de control y protecciones, sistema de servicios auxiliares, sistema de telecomunicaciones, sistema de puesta a tierra y sistema de seguridad, con el siguiente detalle:

Posición de 66 KV

Tipo: Exterior Convencional.

Esquema: Barra Simple.

Alcance: 2 posiciones de línea.

1 posición de barras.

2 posiciones de primario de transformador.

Posiciones de transformación 66/20 KV

Estará constituida por:

- 2 Transformadores 66.000 ± 11 x 1.000/22.000 kV, 20 MVA, conexión YNyn0.

- 2 Resistencia de puesta a tierra de neutro de 42.3 ohmios, 300 A.

Posiciones de MT

Tipo: Cabinas interior blindadas aisladas en gas SF6.

Esquema: Doble barra.

Alcance: 2 posiciones de secundario transformador.

4 posiciones de línea.

2 posiciones de servicios auxiliares.

1 posición de medida.

1 posición de acople transversal.

1 posición de condensadores.

Posición de control

Se instalará un sistema integrado de control (SICP) que integrará las funciones de control local, protecciones y telecontrol.

Posición de servicios auxiliares

La instalación contará con dos alimentaciones de servicios auxiliares tanto en corriente alterna (380 V – 50 Hz) como en corriente continua (125 Vcc).

Ambas alimentaciones estarán centralizadas en un cuadro de Servicios Auxiliares instalado en el edificio de control.

La alimentación en corriente alterna de este cuadro provendrá desde dos transformadores de Servicios Auxiliares 20.000/B2, 250 KVA que se encontrará en las instalaciones.

La alimentación en corriente continua provendrá desde 2 equipos rectificadores batería de 125 Vcc.

Sistema de puesta a tierra

Puesta a tierra inferior.

Se dimensionará de acuerdo con los siguientes datos:

- Intensidad de defecto a tierra 19 KA.
- Duración del defecto 0,5 seg.
- Tipo de electrodo malla.
- Material del conductor cobre.

Las tensiones de paso estarán por debajo de valores admitidos en la MIE-RAT13.

Sistemas de seguridad

Formado por protección contra incendios y anti intrusismo.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba, sita en calle Tomás de Aquino, 1 y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Córdoba 23 de octubre de 2013. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial, José Ignacio Expósito Prats.

Núm. 9.210/2013

Convenio o Acuerdo: IBP Atcosa S.L.

Expediente: 14/01/0228/2013

Fecha: 04/11/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: César García Moreno

Código: 14000642011982

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa IBP Atcosa S.L.", con vigencia desde el día 1 de enero de 2013 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Acuerda

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

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

Córdoba. El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

CONVENIO COLECTIVO 2013-2015 IBP ATCOSA S.L.

## TEXTO ARTICULADO

## PREAMBULO.

## CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES

ARTICULO 1º : Ámbito de Aplicación.

ARTICULO 2º : Vigencia.

ARTICULO 3º : Obligatoriedad.

ARTICULO 4º : Comisión Paritaria.

ARTICULO 5º : Derecho Supletorio.

## CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

ARTICULO 6º : Jornada Laboral.

ARTICULO 7º : Sistema de flexibilidad

ARTICULO 8º : Días Festivos.

ARTICULO 9º : Vacaciones.

ARTICULO 10º : Licencias Retribuidas.

ARTICULO 11º : Excedencias

## CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTICULO 12º : Retribuciones.

ARTICULO 13º : Incrementos Salariales.

ARTICULO 14º : Gratificaciones Extraordinarias.

ARTICULO 15º : Antigüedad

ARTICULO 16º : Nocturnidad.

ARTICULO 17º : Incentivo a la Productividad.

ARTICULO 18º : Plus de Asistencia.

ARTICULO 19º : Turnicidad.

ARTICULO 20º : Horas Extraordinarias.

ARTICULO 21º : Plus de Idiomas.

## CAPÍTULO IV. FONDOS Y ATENCIONES SOCIALES

ARTICULO 22º : Conciliación de la vida laboral y familiar.

ARTICULO 23º : Complementos de índole social.

ARTICULO 24º : Transporte.

ARTICULO 25º : Asignación de Natalidad.

ARTICULO 26º : Asignación por Matrimonio.

ARTICULO 27º : Ayuda Escolar.

ARTICULO 28º : Complemento de Navidad.

ARTICULO 29º : Seguro de Vida.

ARTICULO 30º : Seguro de Jubilación.

ARTICULO 31º : Premio de vinculación.

ARTICULO 32º : Servicio Médico de Empresa.

ARTICULO 33º : Fallecimiento de un trabajador.

ARTICULO 34º : Cuota Asociación Cultural.

## CAPÍTULO V. SALUD LABORAL

ARTICULO 35º : Salud Laboral

ARTICULO 36º : Enfermedad y Accidente.

## CAPÍTULO VI. FORMACIÓN

ARTICULO 37º : Formación del Personal.

## CAPÍTULO VII. CONTRATACIÓN Y ASCENSOS

ARTICULO 38º : Promoción y Ascensos.

ARTICULO 39º : Comisión de Ascensos y Contratación.

ARTICULO 40º : Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación.

ARTICULO 41º : Concurso Oposición.

ARTICULO 42º : Pruebas prácticas Concurso-Oposición.

ARTICULO 43º : Acuerdo de Contratación.

ARTICULO 44º : Contrato a tiempo parcial con contrato de relevo.

ARTICULO 45º : Prácticas Universitarias

## CAPÍTULO VIII. MEJORA DE PROCESOS

ARTICULO 46º : Mejora De Procesos.

## CAPÍTULO IX. SISTEMA DE GRUPOS PROFESIONALES

ARTICULO 47º : Definición de Categorías.

## CAPÍTULO X. RELACIONES LABORALES

ARTICULO 48º : Garantías Sindicales.

ARTICULO 49º: Delegado Sindical.

ARTICULO 50º: Código de Conducta Laboral.

ANEXO I Tablas Salariales.

ANEXO II Tablas Incentivo a la Productividad

ANEXO III Tablas de Plus de Asistencia Individual

ANEXO IV Calendarios de trabajo del sistema de Flexibilidad

## PREÁMBULO

La Comisión negociadora de este Convenio Colectivo ha estado integrada por:

Por Parte Empresarial:

Don César García Moreno, don José Luis Jiménez Aísa y doña Esther Pinilla Ruiz.

Por Parte de los Trabajadores:

Don José Luis Carmona Ruiz, don Pedro Gómez Tirado, don Juan Bosco Gámiz Navarro, don José Manuel García Pérez, don Rafael Mariscal Pérez, don Juan Antonio Nadasolano, don Juan Manuel Raya Muñoz, don Antonio Roca Valero y don Antonio Rodríguez Pérez.

Se reconocen mutuamente representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio Colectivo.

## Capítulo I. Condiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

Este Convenio Colectivo afectará únicamente a los trabajadores de I.B.P. ATCOSA, S.L., actuales o que se incorporen durante la vigencia del mismo y que se encuentren incluidos en los grupos profesionales a los que se refiere del artículo 47.

Artículo 2º. Vigencia

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2013 y tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015. Este Convenio podrá ser denunciado con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, por cualquiera de las partes.

Todos los acuerdos son retroactivos al 1 de Enero de 2013 salvo que se exprese lo contrario en el artículo correspondiente.

Este convenio colectivo tendrá ultraactividad indefinida en todo su articulado en tanto no sea sustituido por otro.

Artículo 3º. Obligatoriedad

El presente Convenio Colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia a la Empresa y sus trabajadores, incluidos dentro de su ámbito de aplicación.

Los firmantes, con la representatividad que se tienen reconocida, se comprometen al mantenimiento y efectividad de lo que se conviene, sin perjuicio de las acciones legales que pudieran corresponder en el supuesto de incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones.

Artículo 4º. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria cuya función es la vigilancia, interpretación y control del Convenio Colectivo y su aplicación.

Sus acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta.

La Comisión Paritaria estará formada por tres personas como máximo de cada parte que negoció el presente Convenio Colectivo.

Por Parte de la Empresa:

Don César García Moreno, don José Luis Jiménez Aísa y doña Esther Pinilla Ruiz.

Por Parte de los Trabajadores:

Don José Luis Carmona Ruiz, don Pedro Gómez Tirado y don Antonio Rodríguez Pérez.

Ambas partes podrán sustituir a sus miembros en el supuesto que fuese necesario pasando comunicación de la sustitución tanto a la otra parte como a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5º. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se

estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral Vigente, y en especial a lo dispuesto en la Constitución Española de 1978, como norma fundamental de todo ordenamiento jurídico.

#### Capítulo II. Tiempo de trabajo

##### Artículo 6º. Jornada laboral

La jornada laboral a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, en régimen de turnos en jornada continuada, con 20 minutos diarios de descanso computado como tiempo efectivo de trabajo.

Cuando sea necesario, la empresa, en los términos fijados en el artículo 7, podrá hacer uso del sistema de flexibilidad de trabajo en fines de semana.

Cualquier otra jornada distinta a la anteriormente pactada será negociada previamente por la Dirección y el Comité de Empresa.

Se acuerda que aquellos trabajadores que hayan alcanzado la edad de 58 años y 36 años de servicio en la empresa, tendrán la opción de ser adscritos a un turno fijo de su elección, siempre que se respete la homogeneidad en la distribución de los turnos de las personas afectadas.

El cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.760 horas.

##### Artículo 7º. Sistema de flexibilidad

Se acuerda el establecimiento de un sistema de flexibilidad de jornada, el cual tiene por objeto acomodar la actividad laboral a los requerimientos de la demanda del mercado y consiguientemente de la producción.

Este sistema se aplicará a los Departamentos de Producción, Utilillaje, Mantenimiento y Expediciones, quedando excluidos el personal de oficina y los trabajadores que se encuentren en situación de jubilación parcial.

Aquellos trabajadores que durante la vigencia de este sistema cumplan la edad de 58 años y 36 años de servicio, podrán elegir entre su adscripción al sistema o exclusión del mismo.

Los trabajadores adscritos a estos departamentos serán los relacionados en las listas adjuntas y se distribuirán en grupos.

Se fijará un único calendario para el trabajo en la planta de producción, que se adaptará a las peculiaridades de rotación de los relevos en las áreas de producción-mantenimiento, utilillaje y expediciones. El personal del Departamento de Expediciones, cuando las necesidades del área de almacén así lo requieran, podrán venir a trabajar en el área de almacén. Se anexa el citado calendario para cada una de las 3 áreas. (Anexo IV).

Este calendario fijará un régimen de trabajo obligatorio los sábados en turno de mañana y tarde rotatorios, y de trabajo voluntario los domingos, festivos y los fines de semana colindantes con los periodos vacacionales. En cualquier caso los trabajadores deberán respetar el descanso mínimo de 12 horas entre turnos de trabajo. No se realizarán horas extraordinarias cuando se active la obligatoriedad.

En el caso en que un sábado coincida con la existencia de un festivo previo, la Comisión podrá considerar solicitar un cambio para evitar la interrupción de la producción.

El calendario aprobado podrá ser utilizado o cancelado en función de las necesidades del Departamento de Producción. Para ello, la empresa preavisará la anulación de la realización de fines de semana o festivos con una antelación mínima de 4 días.

El plus aplicable por cada día efectivamente trabajado en fin de semana o festivo (mañana y tarde) será el mismo del día compensado.

El trabajador, en el mes de Junio de cada año natural, optará entre el disfrute del descanso o la compensación económica de los días que tenga acumulados en su Bolsa de Horas Personal a

la fecha de 31 de mayo.

En caso de optar por el descanso la fecha límite para su disfrute será el 31 de diciembre de cada año natural. Y en caso de optar por la retribución económica dichas cantidades serán abonadas en la nómina del mes de julio siguiente a la consulta. En este último caso, será potestad de la empresa la realización de este pago, siguiendo en términos generales, un criterio de equidad sujeto a la supervisión de la Comisión.

La empresa dispondrá de la otra mitad de las jornadas acumuladas en la Bolsa de Horas Personal, y podrá optar entre su compensación con descanso o su retribución económica a razón de 9,42 € adicionales por hora, siempre y cuando el trabajador, no hubiera manifestado su intención de disfrutar las jornadas de descanso. Se seguirán los mismos plazos para el descanso y/o compensación económica descritos en el párrafo anterior.

El descanso compensatorio de la Bolsa no podrá disfrutarse al mismo tiempo por más de 3 personas del mismo relevo.

En caso de que la jornada de descanso sea fijada por la Empresa, ésta deberá comunicarlo al trabajador afectado con una semana de antelación.

Con carácter excepcional, la empresa podrá activar el turno de noche para los fines de semana y festivos. Este turno será de carácter voluntario. El plus aplicable será de 75 € y una jornada de descanso por jornada trabajada.

Los trabajadores que se encuentren en situación de IT o de permiso retribuido no tendrán derecho a percibir el plus por trabajo en fin de semana o festivo.

Para modificar la composición de los grupos previamente fijados, el interesado (empresa o trabajador) lo deberá solicitar a la Comisión, y será ésta la que autorice o deniegue el cambio o la cesión propuesta.

En caso de aplicación de un Expediente de Regulación de Empleo será prioritario para las personas afectadas, el descanso de las jornadas acumuladas en las Bolsas de Horas.

Se crea una Comisión colegiada compuesta por 2 miembros de cada una de las partes, para el seguimiento y control del sistema de flexibilidad de jornada, que se reunirá mensualmente, o a requerimiento de cualquiera de las 2 partes. La empresa trimestralmente hará entrega a esta Comisión de un informe de seguimiento.

##### Artículo 8º. Días festivos

Los días festivos y por consiguiente no laborables, serán designados por los Organismos Oficiales competentes.

##### Artículo 9º. Vacaciones

Las vacaciones se obtienen por diferencia entre los días laborables según calendario oficial en la ciudad de Córdoba y la jornada anual pactada en el artículo 6º.

El calendario de vacaciones para el año 2013 es el siguiente:

- 5 de enero.

- 1 de marzo, 25 de octubre (opcional).

- Viernes de feria 31 de mayo.

- Periodo vacacional de verano.

- 14 días laborables en verano (en dos turnos del 29 de julio al 16 de agosto y del 12 de agosto al 30 de agosto).

- Navidades del 23 al 31 de diciembre (6 días).

El calendario de vacaciones para el año 2014 y 2015 será fijado por la Comisión Paritaria en el mes de Octubre de 2013 y 2014 respectivamente.

El 5 de enero, el viernes oficial de Feria, 24 y 31 de diciembre serán considerados vacaciones de todo el personal siempre que caiga en día laborable.

Los días opcionales podrán ser definidos como días de vaca-

ciones para todo el personal acogido al Convenio Colectivo, con exclusión del personal que se encuentre de baja, si con al menos 30 días de antelación se aprueban como tal por más del 50% de los participantes en votación convocada a tal efecto.

Las vacaciones de verano serán en dos turnos rotatorios de un año para otro.

Los días restantes se disfrutarán en fecha a convenir entre Empresa y trabajador, debiendo éste solicitarlo con anterioridad no superior a 15 días del comienzo de las mismas. En el supuesto de simultaneidad de solicitud cursada en la misma semana de tres solicitudes de vacaciones por turno para un mismo período, se tomará como referencia que los solicitantes no hubieran disfrutado vacaciones en períodos anteriores, primando al trabajador que no hubiera disfrutado ningún período anteriormente o con menor número de días de vacaciones disfrutadas. Este párrafo será de aplicación tanto para los días compensados como para los días de asuntos propios.

Estos días restantes de vacaciones serán solicitados individualmente en un libro de registro de solicitudes al efecto, que la empresa habilitará al personal para su inscripción. Además de la solicitud en el libro el solicitante rellenará el volante de solicitud de vacaciones que se entregará en el buzón del Departamento de RR.HH., quien dará curso a la petición y el Responsable del área responderá a la solicitud en un plazo no superior a cuatro días. Dentro de estos 4 días se aplicará la prioridad de solicitudes en el supuesto de simultaneidad de las mismas. En el caso de no recibir contestación se dará por denegada.

El cuadrante de vacaciones quedará fijado antes del 30 de abril de cada año y adecuado al año en curso.

Se podrán conceder otros períodos de vacaciones, siempre que la suma de solicitudes no exceda del 10 % de la plantilla, excluyéndose en el cómputo los asignados por la Empresa por necesidades de mantenimiento y expediciones.

No obstante, las personas a las que dentro del 10%, les hayan sido concedidos períodos de vacaciones diferentes, deberán tomar obligatoriamente como vacaciones los días así fijados por la empresa por parada de la actividad.

#### Artículo 10º. Licencias retribuidas

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado por alguno de los siguientes motivos:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio. Estos días podrán ser disfrutados con un máximo de una semana de antelación a la fecha del matrimonio. Para ello el trabajador lo deberá notificar, por escrito, a la empresa con 2 semanas de antelación a la fecha de disfrute de esta licencia.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos o adopción. En caso de nacimiento o adopción simultánea de 2 o más hijos será de 1 día laborable adicional por cada hijo que exceda de 1.

c) 3 días laborables en caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos.

d) 2 días naturales en caso de fallecimiento de hermanos políticos, padres políticos, hijos políticos y abuelos.

e) 2 días laborables en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiéndose usar de forma discontinua previo aviso a la Empresa. A estos efectos, si no supone internamiento en centro hospitalario, deberá acreditarse específicamente la gravedad de la enfermedad o reposo domiciliario por el facultativo correspondiente y la necesidad o conveniencia de la perma-

nencia del trabajador junto al enfermo.

f) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos.

g) 2 días naturales en caso de traslado de domicilio habitual.

h) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, o por custodia de hijos en caso de trabajador separado, siempre que se aporte justificación adecuada.

i) Por el tiempo necesario en caso de consulta médica de especialista en la Seguridad Social cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general o especialista, debiendo presentar el trabajador al empresario el volante facultativo, justificando la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un límite de 16 horas al año, que se podrán utilizar en días completos con prescripción médica.

j) 16 horas para asuntos propios con el carácter de horas recuperables, previa notificación por escrito a la empresa con 24 horas de antelación y un máximo de una persona por relevo y día, y de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

k) 1 día natural en caso de separación o divorcio.

l) Por el tiempo necesario de acompañamiento a hijo con minusvalía igual o superior al 66%, y un límite anual de 88 horas en el total de la Empresa.

En el resto de los casos no contemplados en este artículo, se estará a lo preceptuado legalmente. En caso de desplazamiento fuera de la provincia, se añadirá 2 días, con un máximo total de 4 días.

#### Artículo 11º. Excedencias

Todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio, tal como se define en el artículo 1º, con una antigüedad en la Empresa de al menos tres años, podrá disponer de un período de excedencia mínimo de un año y máximo de tres, con derecho de incorporación automática a su puesto de trabajo, siempre que dicha incorporación la notifique antes del término de dicho plazo.

La Empresa no podrá durante el tiempo que dure la excedencia amortizar este puesto de trabajo de forma indefinida. Este puesto se podrá cubrir de forma interina.

#### Capítulo III. Condiciones económicas

##### Artículo 12º. Retribuciones

###### Definición.

Cada vez que en el texto del presente convenio se utilice la palabra remuneración, se entiende por ésta sueldos y salarios brutos anuales. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que graven en la actualidad o graven en el futuro las retribuciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la ley.

Conceptos retributivos a efectos legales.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibidas por el personal de IBP ATCOSA, S.L., son los siguientes:

A. Salario base.

B. Incentivo.

C. Antigüedad.

D. Pluses.

- I.P.

- Asistencia.

- Idiomas.

- Transporte.

E. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes:

- Pagas extraordinarias de Mayo, Junio y Diciembre.

F. Otros complementos salariales que se abonarán cuando

concurran las circunstancias requeridas por la legislación.

- Nocturnidad.
- Turnicidad.
- G. Complementos especiales.
- Natalidad.
- Matrimonio.
- Ayuda escolar.
- Complemento navidad.

#### Artículo 13º. Incrementos salariales

- En el año 2013, se acuerda un incremento salarial del 0.6%, que será aplicable sobre Salario Base, Incentivo, horas extraordinarias, horas de formación, Incentivo a la Productividad, Plus de Turnicidad y Plus de bolsa.

No obstante, al incremento de los salarios pactados se le aplicará una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretado en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicará en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.

En el año 2014 el aumento de los salarios pactados se ajustará al ritmo de actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será del 0,6%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Este incremento salarial será aplicable sobre Salario Base, Incentivo, horas extraordinarias, horas de formación, Incentivo a la Productividad, Plus de Turnicidad y Plus de Bolsa.

En el año 2015 se acuerda un incremento salarial del 1 %, que será aplicable sobre Salario Base, Incentivo, horas extraordinarias, horas de formación, Incentivo a la Productividad, Plus de Turnicidad y Plus de Bolsa.

Se anexa la tabla Salarial aplicable a 2013 (Anexo I).

#### Artículo 14º. Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias serán las siguientes:

Una paga extraordinaria en los meses de mayo, junio y diciembre, por el importe del Salario Base, Incentivos y Antigüedad.

Las pagas se devengarán por semestres naturales. La de junio se devengará de enero a junio, la de diciembre se devengará de julio a diciembre. La de mayo se devengará anualmente, de mayo a abril y, en todo caso, proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa.

#### Artículo 15º. Antigüedad

El devengo de dicho complemento se producirá a partir de la fecha en que se cumplan periodos de cuatro años de permanencia en la plantilla de la Empresa, siendo su cuantía el 5% del Salario Base.

Este complemento no podrá ser superior a 6 cuatrienios por trabajador.

#### Artículo 16º. Nocturnidad

El turno de 22 horas a 6 horas, tiene la consideración de noc-

turno, y por tanto, la retribución del tiempo trabajado en este turno se verá incrementada en el 45% del Salario Base.

Si durante el periodo de vacaciones de verano la empresa sólo mantuviera los relevos de mañana y tarde, se acuerda el pago del plus de nocturnidad aplicando el promedio de los 3 últimos meses.

#### Artículo 17º. Incentivo a la productividad

Se pacta en incentivo mensual a la productividad de acuerdo con la tabla que se anexa al presente Convenio Colectivo.

Se crea una Comisión para el seguimiento y control de dicho incentivo, que se reunirá en el caso de que lo solicite cualquiera de las partes.

Todos los miércoles se expondrá en el Tablón de anuncios el Informe de la Productividad acumulado a la fecha y se hará entrega del Listado de piezas producidas.

Dentro de los primeros 10 días de cada mes, la empresa hará entrega de la siguiente documentación:

- Informe de Productividad.
- Detalle de las incidencias y personal vinculado a éstas.

Se anexa la tabla del Incentivo a la Productividad aplicable a 2013 (Anexo II).

#### Artículo 18º. Plus de Asistencia

##### a) Individual:

Se pacta un Plus de Asistencia Individual que será el resultado de aplicar el 55% al Incentivo de Productividad (se adjunta Tabla en anexo) para aquellos trabajadores que no hayan tenido ninguna falta de asistencia, excluyéndose como tal los días de vacaciones, licencias por matrimonio, nacimientos de hijos, fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos, por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, permisos sindicales, huelga, accidente laboral, enfermedad profesional, hospitalización e intervención quirúrgica.

Se aplicará también a los empleados que asistan a consulta de medicina general o especialista de la Seguridad Social aunque su ausencia llegue a una jornada completa y siempre que no se haya sobrepasado las 16 horas anuales, en el primer caso.

Este Plus de Asistencia solo se perderá el primer mes en el caso en que el periodo de inasistencia al trabajo no sea superior a cinco días laborables y ocurra a final de un mes y comienzo del siguiente de forma continuada.

Independientemente el Plus de Asistencia se cobrará proporcionalmente a los días trabajados cuando sólo se produzca una licencia retribuida al año, con máximo de dos días laborables, por motivos que no estén regulados en este artículo.

Este pago se realizará a final de año previa justificación del trabajador.

Se anexa la tabla del Plus de Asistencia Individual aplicable a 2013 (Anexo III).

##### b) Colectivo:

Si el absentismo colectivo por enfermedad común o accidente no laboral es igual o inferior al 2.5%, se aumentará en 0,3% el incremento salarial previsto en el artículo 13 del presente convenio. Esta cantidad no será consolidable y se abonará sólo el año en que se consiga el citado nivel de absentismo.

#### Artículo 19º. Turnicidad

Se pacta como un plus de Turnicidad consistente por mes de 34,53 € para el año 2013.

#### Artículo 20º. Horas extraordinarias

Aunque se acuerda no realizar horas extraordinarias, para cubrir las posibles contingencias de periodos puntas en la producción, por aglomeración de pedidos, averías, etc., así como la terminación del montaje de la nueva maquinaria, habrá que realizar-

se un número de horas extraordinarias de difícil determinación sobre todo el personal, y de las cuales se hará relación mensual. Cuando sea necesario realizar horas después de la jornada laboral se informará al comité de empresa de su carácter excepcional y de la causa que las ha originado.

La remuneración de estas horas será:

- Desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2013:

17,48 € por hora (sábados, domingos y festivos).

14,84 € por hora (resto de los días).

En todos los casos se sustituirán el pago de las horas extraordinarias por el disfrute de las horas de descanso equivalentes, a razón de una hora por cada hora realizada, con un suplemento de 8,07 € para el año 2013, por cada hora trabajada.

El descanso equivalente a las horas compensadas deberá efectuarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Este descanso se disfrutará en fecha a convenir entre empresa y trabajador, sirviendo como base que el trabajador tendrá derecho a fijar la mitad del descanso y la otra mitad la empresa, siempre que el descanso sea superior a dos días.

El descanso compensatorio no podrá disfrutarse por más de cuatro operarios por relevo, salvo casos excepcionales.

En todo caso la realización de horas extraordinarias y/o compensadas serán voluntarias y sólo en turnos de mañana y tarde.

Por causas excepcionales de producción y previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa estas horas compensadas podrán tener el carácter de obligatorias.

Será requisito indispensable que se comunique esta excepcionalidad al Comité de Empresa con 15 días de antelación.

Artículo 21º. Plus de Idiomas

Se establece un Plus de Idiomas de 30,05€. para aquellos trabajadores que utilizan habitualmente el idioma Inglés, Francés o Alemán en sus relaciones laborales.

Capítulo IV. Fondos y atenciones sociales

Artículo 22º. Conciliación de la vida laboral y familiar

a) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo en los términos fijados legalmente.

b) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 años, los trabajadores, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo. El periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada.

Artículo 23º. Complementos de índole social

a) La empresa subvencionará a los trabajadores con hijos discapacitados psíquicos, físicos o sensoriales con el abono de un subsidio económico mensual por importe de 120,00 €. Para tener derecho a este subsidio, es necesario y suficiente que el trabajador tenga reconocido, como beneficiario de la Seguridad Social, al hijo discapacitado y que perciba del INSS el subsidio establecido por el Servicio Social de ayuda.

Igualmente, podrá tener derecho a este subsidio el trabajador que tenga reconocido por Centro de Medicina Preventiva de Organismo Público, de igual garantía al hijo discapacitado, debiendo aportar cada 2 años dictamen médico al respecto para seguir cobrando la aportación.

b) La Empresa pagará un complemento de 1.202,00 € en caso de fallecimiento o gran invalidez de cónyuge o hijo dentro de la patria potestad.

c) La Empresa complementará con 12,00 € desde el primer día en caso de hospitalización superior a cinco días de cónyuge o hijos dentro de la patria potestad. Esta ayuda no podrá exceder de tres meses.

d) Con la finalidad de agilizar operaciones prescritas por el facultativo de la Seguridad Social, el trabajador recibirá un anticipo y una ayuda para operaciones privadas que entren dentro de los que cubran el servicio sanitario de salud pública, de empleados, cónyuge o hijos dentro de la patria potestad. El anticipo deberá devolverse mediante descuento en nómina de una cantidad fija, la cual será del 25% del salario en el caso de las pagas extraordinarias, y no se podrá sobrepasar el periodo de dos años. La ayuda a fondo perdido será del 20% del anticipo concedido.

e) Un anticipo para material ortopédico y sanitario que no suministre la Seguridad Social para empleados, cónyuge o hijos dentro de la patria potestad, y siempre que sea aprobado por la Empresa y el Comité de Empresa. El anticipo deberá devolverse mediante descuento en nómina de una cantidad fija, la cual será del 25% del salario en el caso de las pagas extraordinarias, y no se podrá sobrepasar el periodo de un año.

Artículo 24º. Transporte

La Empresa se compromete a mantener este servicio de acuerdo con la Ley.

Los trabajadores que estén dentro del ámbito de aplicación del presente convenio que residan fuera del término municipal de Córdoba, recibirán una remuneración en compensación anual metálica de 135,34 € en concepto de plus de transporte, y que será pagado en el mes de enero.

Artículo 25º. Asignación de natalidad

Se establece una asignación cuya cuantía será de 150,25 € por cada hijo nacido o adoptado durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 26º. Asignación por matrimonio

Se establece una asignación cuya cuantía será de 150,25 € en caso de matrimonio y/o pareja de hecho registrada realizados durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 27º. Ayuda escolar

En el mes de Agosto, el trabajador recibirá una ayuda económica equivalente a 140,00 €, por cada hijo que éste tenga cursando estudios de Guardería, Educación Infantil, Enseñanza Primaria, Enseñanza Secundaria, Bachiller, Módulos de Formación Profesional o Universidad.

Durante el mes de julio, se deberá realizar la solicitud a la Empresa, y los justificantes serán aportados durante el mes de octubre.

No se necesitará justificación en caso de periodos de enseñanza obligatoria.

Artículo 28º. Complemento de Navidad

El personal adscrito al ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, percibirá una remuneración en la nómina de noviembre, en concepto de complemento de Navidad, la cantidad de 200 €.

Artículo 29º. Seguro de Vida

Desde el 1 de enero de 2013, el Seguro de Vida del personal afectado del presente Convenio es el siguiente:

Por muerte por cualquier causa	36.000,00 €
Por incapacidad permanente total o absoluta hasta la edad de 44 años y a partir de 55 años	36.000,00 €

Por incapacidad permanente total o absoluta con las siguientes edades:

45 años _____	76.000 €
46 años _____	72.000 €
47 años _____	68.000 €
48 años _____	64.000 €
49 años _____	60.000 €
50 años _____	56.000 €
51 años _____	52.000 €
52 años _____	48.000 €
53 años _____	44.000 €
54 años _____	40.000 €

Por incapacidad permanente total para su profesión habitual teniendo otro puesto de trabajo en la Empresa 18.000 €

Lo establecido en el presente artículo se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Estas condiciones se aplicarán al personal que se contrate por periodos iguales o superiores a 3 meses.

#### Artículo 30º. Seguro de Jubilación

La empresa aportará el 2.40% de la masa salarial correspondiente al personal afectado por el presente convenio, repartido linealmente entre los asegurados.

Las aportaciones se realizarán al vencimiento de cada mes.

Se regulará dicho seguro de jubilación de acuerdo con la ley vigente.

Se creará una Comisión de seguimiento formada por la Dirección y el Comité de Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa intentarán durante la vigencia del presente Convenio, la conversión del citado seguro de jubilación en un fondo de pensiones.

Al inicio de cada año natural se entregará al Comité de Empresa un Informe completo, con listado de personal, el total de las aportaciones realizadas y los beneficios generados desde el inicio de la firma de dicho seguro, por parte de la Compañía depositaria.

#### Artículo 31º. Premio de vinculación

Los trabajadores que cumplan 25 años de servicio ininterrumpidos en la empresa, percibirán un premio que consistirá en la entrega de un regalo conmemorativo de las mismas características de las anteriores ocasiones.

Los trabajadores que cumplan 40 años de servicio ininterrumpido en la empresa recibirán un regalo en metálico o especie, valorado en 3.000 euros.

La entrega de estos premios se realizará en el cuarto trimestre de cada año en un acto conmemorativo en el local de la Asociación Arambre con representación de la Dirección y el Comité de Empresa.

#### Artículo 32º. Servicio Médico de Empresa

La Empresa se compromete a mantener este servicio.

#### Artículo 33º. Fallecimiento de un trabajador

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera el fallecimiento de un trabajador, la empresa cubrirá el puesto con un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, excluyendo a suegros y padres.

Este trabajador tendrá un período de prueba de seis meses tras el cual, y si no existe informe desfavorable, pasará a la situación de indefinido.

#### Artículo 34º. Cuota Asociación Cultural

La cuota se fija en 3,00 €, por persona y mes, aportando la Empresa 3,00 € por trabajador asociado. Las citadas cuotas se aportarán a la Asociación Cultural Arambre.

La pertenencia a la Asociación Cultural será voluntaria.

#### Capítulo V. Salud Laboral

##### Artículo 35º. Salud Laboral

Las partes que suscriben este Convenio Colectivo, consideran el tema de Salud Laboral como prioritario a la hora de abordar los diferentes problemas que derivan de la relación laboral.

Entendiéndose que el problema prioritario en materia de Salud Laboral, en nuestra Empresa, es el ruido, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio Colectivo a seguir reduciendo de la forma más enérgica y eficaz dicho problema.

Se recalca la gran importancia que tiene el cumplimiento de todas las normas de seguridad, así como su obligatoriedad.

El Comité de Seguridad y Salud pasará obligatoriamente inspecciones con carácter mensual para determinar los posibles puntos de mayor riesgo, haciendo incidencia en riesgos en sobrecargas físicas, en riesgos climáticos e iluminación, limpieza, reforma y adecuación de aparatos de frío y calor y estudio de luminosidad. Trimestralmente el Comité de Seguridad y Salud se reunirá con la Dirección y el Comité de Empresa para comentar los avances que se hayan conseguido en el periodo. El calendario de estas reuniones se fijará para cada año durante el primer trimestre del mismo.

La formación en materia de Seguridad y Salud y el adiestramiento profesional es uno de los elementos esenciales para la prevención de los accidentes, con objeto de informar a los trabajadores, modificar comportamientos con la finalidad de eliminar riesgos, disminuyendo donde sea posible o aislándolo, por lo que las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen a conseguir la máxima eficacia en dicha formación.

Las medidas de emergencia, de lucha contra incendios y de primeros auxilios (recogidas en el Plan de Prevención), deberán ser objeto de actualización, y se efectuará la correspondiente información y formación.

La Empresa mantendrá el Servicio de Prevención de conformidad con la legislación vigente.

Será cometido del Comité de Seguridad y Salud, la selección y el control de las prendas de seguridad. La empresa proveerá a todo el personal de las prendas de trabajo que les sea necesario. Para ello estará obligada a tener un stock para las necesidades de cada zona o temporada. Las prendas que se entregaran serán;

- En verano: pantalón, camisetas o camisa de manga corta.

- En invierno: pantalón y camisas manga larga. Adicionalmente a lo anterior, el trabajador podrá elegir una de las siguientes prendas: chaqueta, camiseta térmica o chaleco.

#### Artículo 36º. Enfermedad y accidente

La Empresa complementará hasta alcanzar el 100% del Salario Base, Incentivo y Antigüedad durante los primeros 60 días naturales de baja por enfermedad común o accidente no laboral. A partir de los sesenta días de baja por enfermedad común o accidente no laboral, computándose dichos días al final de cada mes y en el periodo de los doce meses anteriores al mes de referencia, el trabajador pasará a cobrar el 75% de la Base Reguladora de la Seguridad Social del mes inmediatamente anterior a la baja.

Al inicio de una baja, con sesenta días consumidos, el trabajador cobrará el 75% desde el primer día, de la Base Reguladora de la Seguridad Social del mes inmediatamente anterior a la baja.

Los días de vacaciones prefijadas en el Calendario de Vacaciones, en caso de coincidencia con enfermedad, no se considerarán en el cómputo de días indicado anteriormente.

El límite de 60 días indicado anteriormente será incrementado en 10 días para los trabajadores que no hayan tenido ninguna ba-

ja por enfermedad en los 24 meses anteriores, en 20 días para los que no la hayan tenido en los 36 meses anteriores y en 30 días para los que no la hayan tenido en los 48 meses anteriores.

En caso de que la baja por enfermedad común o accidente no laboral derive en intervención quirúrgica, incapacidad reconocida por el organismo correspondiente o muerte, se recuperará la reducción aplicada como consecuencia de haber consumido los días indicados, hasta completar el 100 % desde el primer día del Salario Base, Incentivos, Antigüedad, Plus IP y Plus de Asistencia Individual. Así mismo, en su caso, no se incluirá el citado periodo en el cómputo posterior. Cuando la intervención quirúrgica se realice en un periodo de baja posterior a aquel en que se detectó la dolencia causante, será necesario que el trabajador aporte una prescripción facultativa de la que se desprenda tal necesidad.

La empresa, en cualquier caso, complementará hasta el 100% desde el primer día del Salario Base, Incentivos, Antigüedad, Plus IP y Plus de Asistencia Individual, en caso de hospitalización, intervención quirúrgica, accidente laboral y enfermedad Profesional.

A los efectos de lo contemplado en este artículo, la pérdida o disminución del Incentivo a la Productividad o del Plus de Asistencia se realizará siguiendo el criterio de devengo, lo que en las condiciones actuales afecta a la nómina del mes siguiente a aquel en que se produce la pérdida o disminución del derecho.

La Empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa un listado de absentismo individual de enfermedad común o accidente no laboral de todo el personal acogido a Convenio del cómputo de los 48 últimos meses.

El absentismo colectivo de enfermedad común o accidente no laboral será expuesto en el Tablón de Anuncios y entregado al Comité de Empresa mensualmente junto con sus detalles de cálculo.

#### Capítulo VI. Formación

##### Artículo 37º. Formación del personal

###### Impartida por la empresa

Con el fin de actualizar y perfeccionar los conocimientos profesionales de todos los trabajadores, la Dirección de la Empresa, con la participación del Comité de Empresa, elaborará anualmente los planes de Formación a desarrollar en el seno de la Empresa, dentro de sus posibilidades (económicas y productivas). Se tendrá como meta primordial que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades de formación.

Se creará una comisión permanente y paritaria de formación, compuesta por 2 miembros designados por la Empresa y 2 miembros designados por el Comité de Empresa. Dicha Comisión se reunirá cada tres meses desde enero y dará seguimiento al Plan.

La Empresa se obliga a una formación en calidad y seguridad por una media de 8 horas anuales por trabajador. Y en el caso de los trabajadores del departamento de Mantenimiento a un mínimo de 12 horas en formación específica adecuada a su nivel.

Será obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

El aprovechamiento de la Formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

La Formación a desarrollar en la Empresa se llevará a cabo de tal forma que, en ningún momento interfiera el proceso productivo. Los horarios de los cursos se establecerán, según necesidades productivas, en tres modalidades:

a) Dentro de la jornada de trabajo. Siempre que no afecten a un porcentaje relevante de una Sección y sea posible impartirlos en

ese momento en función de la carga de trabajo existente, los cursos programados se impartirán dentro de las horas de trabajo.

b) Fuera de las horas de trabajo. Se desarrollarán fuera de las horas de trabajo los cursos que por cualquiera de las circunstancias antes descritas no puedan impartirse dentro de la jornada ordinaria de trabajo. En estos cursos la participación será siempre voluntaria.

Por asistencia a los mismos fuera de la jornada de trabajo se establece un plus de asistencia a Cursos de Formación por importe de 4,37 €/hora para el año 2013.

c) Horario compartido. Se podrá pactar, con carácter previo a su realización. La impartición de los cursos con horario compartido, estableciéndose en dicho momento el porcentaje a destinar dentro de las horas de trabajo y fuera de jornada. Las horas que se realicen fuera de jornada, tendrán el mismo tratamiento que se indica en el punto b) anterior.

Las horas de formación podrán ser obligatorias por acuerdo de la comisión de formación.

La Empresa facilitará trimestralmente a la Comisión de Formación, listado de horas de formación ofrecidas a los trabajadores y usadas por estos,

#### Capítulo VII. Contratación y ascensos

##### Artículo 38º. Promoción y ascensos

Promoción es el pase de un productor a otro puesto mejor cualificado que suponga al mismo tiempo, un cambio de categoría profesional.

Serán de libre designación de la Empresa la promoción a los puestos de trabajo que impliquen ejercicio de autoridad o mando. Cuando existan plazas vacantes en estos puestos, se anunciarán las mismas con el fin de que los trabajadores que se consideren capacitados para ocuparlas envíen al Departamento de Recursos Humanos su solicitud escrita, indicando en ella cuantos datos sobre formación y experiencia estimen que avalan su valía para el puesto, y al objeto de que pueda ser considerada en el momento de hacer la elección.

Los ascensos del personal a las restantes categorías se llevarán a cabo, en lo posible, de tal forma que dentro de los respectivos Departamentos afecte exclusivamente al personal de la Sección y del oficio objeto del ascenso.

No obstante el personal contratado como operador, una vez transcurridos 5 años de permanencia en la Empresa, ascenderá automáticamente a la categoría de especialista.

Cuando se desempeñen temporalmente funciones de categoría superior, el personal afectado, tendrá derecho a la diferencia retributiva entre su categoría y la función que efectivamente realiza. Se reflejará la promoción de los trabajadores que hayan recibido la compensación por puesto superior durante al menos 12 meses dentro de 24 consecutivos.

En los casos en que la empresa destinara a algún trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya será solo por necesidades extraordinarias e imprevisibles, este destino lo será por no más de tres meses al año rotatoriamente y se mantendrá la retribución que viniera percibiendo, los sueldos señalados serán comunicados previamente a los representantes de los trabajadores.

Todos los años, ambas partes se comprometen a analizar todas las propuestas de revisión de categoría.

##### Artículo 39º. Comisión de Ascensos y Contratación

En los casos de Ascensos y Contratación, a través de Concurso-Oposición, existirá una Comisión permanente, que estará integrada por:

- 2 Vocales del Comité de Empresa o quien delegue.

- 2 Vocales designados por la Empresa.
- 1 Presidente propuesto por la Empresa y aceptado por la mayoría de los vocales, que sea del grupo profesional al que se opone.

Artículo 40º. Funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación

Serán funciones de la Comisión de Ascensos y Contratación:

- Confeccionar las pruebas para el concurso-oposición que corresponda.
- Supervisar la ejecución de dichas pruebas.
- Comunicar a la Empresa la persona más idónea para cubrir la plaza vacante, de acuerdo con el resultado de las pruebas.

Artículo 41º. Concurso-Oposición

Determinada la vacante o vacantes a cubrir por concurso-oposición, la Empresa lo comunicará a todo el personal, informándole de las plazas a cubrir, conocimientos y aptitudes requeridas, fecha y hora fijadas para la iniciación de las pruebas, que no podrán realizarse antes de 15 días a partir de la fecha de la comunicación, y duración aproximada de dichas pruebas.

La Empresa cubrirá las plazas vacantes sacadas a concurso con el personal que haya obtenido la puntuación más elevada y siempre, como mínimo, cinco puntos sobre base de diez puntos. En el caso de empate en los aptos, el equipo calificador tendrá en cuenta la participación de los candidatos en los cursos de formación desarrollados por la Empresa, se tendrá en cuenta para deshacer el empate la antigüedad en la Empresa y en caso de persistir, la antigüedad en la categoría.

Caso de declararse desierto un concurso, sea por falta de concursantes, o por insuficiencia de los mismos, la Empresa se encargará de cubrir la vacante como crea oportuno.

Artículo 42º. Pruebas prácticas Concurso-Oposición:

Durante las pruebas o ejercicios prácticos en un concurso-oposición, el trabajador sometido a los mismos conservará su categoría y retribución.

Pasará a ostentar nueva categoría y retribución, en su caso, una vez se le asigne la plaza sacada a concurso.

Artículo 43º. Acuerdo de Contratación

La Dirección junto con el Comité de Empresa confeccionará las pruebas oportunas de selección del personal nuevo, que pasará a formar parte de la lista de contratación que será actualizada según las necesidades de la Empresa y será realizado por una empresa externa.

La citada Lista de Contratación se utilizará exclusivamente para las contrataciones temporales que pudieran puntualmente ser necesarias, serán llamados por orden de puntuación y comenzarán con un contrato temporal máximo de un mes. Al final de este periodo, se realizará la oportuna valoración por los mandos y supervisión de la Comisión de Ascensos y Contratación, y en su caso el contrato podría ser objeto de prórroga. Además, en base a este proceso se decidirá si la persona es apta para continuar en la Lista y ser objeto de nuevos contratos temporales. El proceso de valoración será objetivo, sin que pueda existir relación de parentesco por consanguinidad o afinidad entre evaluador y evaluado.

Una vez finalizado el periodo de trabajo para el que fueron contratados, el personal será evaluado teniendo en cuenta los siguientes criterios: el 50% de los puntos se basará en la valoración individual y un 50% en función de los días trabajados en la empresa.

La renuncia a una llamada a un contrato temporal, significa automáticamente la baja de la citada persona en la lista.

En caso de coincidencia en fecha de varios contratos tempora-

les de distinta duración, se asignarán los de más duración a las personas que tengan más puntuación.

El personal relevista necesario para la realización de los Contratos de Relevo que se realicen en el presente convenio se seleccionará entre el personal que esté subcontratado durante un año y que reúna las habilidades necesarias propias de la cualificación requerida para los departamentos necesitados. Estos contratos desde la entrada en vigor del presente convenio y hasta el 31 de diciembre de 2015 serán indefinidos y durante 5 años tendrán reconocido el incentivo específico que se adjunta en el Anexo I.

Artículo 44º. Contrato a tiempo parcial con Contrato de Relevo

Con el objeto de facilitar el rejuvenecimiento y relevo generacional de los empleados de I.B.P. ATCOSA S.L. en el contexto de las negociaciones, se crea un Plan de Empleo y Rejuvenecimiento por medio de la Jubilación Parcial que es objeto del documento firmado al efecto por la representación social y la dirección de la empresa, en el que traslada el acuerdo realizado por ambas partes en fecha 20 de enero de 2006 en el convenio colectivo 2005-2006 publicado en el BOP de Córdoba, número 71, el 18 de abril de 2006.

La aplicación de este acuerdo y sus condiciones, criterios y requisitos se basan en la normativa del RD 1.131/2002, en virtud del Convenio Colectivo firmado en fecha 20/01/2006 y en convenios sucesivos en los que se ha mantenido y aplicado.

Teniendo en cuenta que el acuerdo establecido por el Convenio Colectivo en materia de empleo y rejuvenecimiento de la plantilla sigue vigente en la actualidad, es necesario mantenerlo dentro de este artículo para dar cumplimiento a los derechos que emanan del mismo.

El contenido del acuerdo es el siguiente:

Los trabajadores de edades comprendidas entre 60 y 63 años que deseen acogerse voluntariamente a un Contrato de Trabajo a tiempo parcial, con una reducción de jornada que les permita acceder a la jubilación parcial y que cumpla los demás requisitos legales para el acceso a esa modalidad de jubilación.

El trabajador relevista deberá comunicar a la Empresa su deseo de acogerse y solicitará información a la Administración de la Seguridad Social entre dos y tres meses de anterioridad a la fecha de inicio de la Jubilación parcial.

Una vez llegada la información solicitada, la empresa procederá a formalizar el Contrato a tiempo parcial e iniciará los trámites correspondientes ante la Administración de la Seguridad Social.

La realización de las horas anuales reducidas se prestará en jornadas completas y como máximo en tres periodos determinados del año, y que no podrán coincidir con los días comprendidos entre el 24 de Diciembre y el 6 Enero. Los periodos de trabajo se fijarán a requerimiento de la Empresa y con comunicación al afectado con al menos un mes de antelación a la fecha de incorporación.

El trabajador acogido a este Contrato recibirá como remuneración el porcentaje que corresponda de todos los conceptos salariales en cómputo anual, y a la totalidad del Complemento de Navidad, Ayuda Escolar y seguro de jubilación, y se mantendrá en alta en el Seguro de Vida hasta la fecha de jubilación total. Igualmente se mantendrán los beneficios sociales.

La Empresa cubrirá esta jubilación parcial con un Contrato de relevista a tiempo completo, en base a los criterios acordados en el convenio colectivo en el artículo 43.

El salario del relevista se regulará por las condiciones establecidas en el artículo 43 del Convenio colectivo para el personal de esta modalidad.

#### Artículo 45º. Prácticas Universitarias

Será responsabilidad de la Comisión Permanente de Formación seleccionar al personal universitario más adecuado para la Empresa.

#### Capítulo VIII. Mejora de procesos

##### Artículo 46º. Mejora de procesos

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, reconocen la necesidad de conseguir una continuada mejora de la productividad en todos los puestos, tanto directos como indirectos del proceso productivo, ya que constituye el fundamento básico de la competitividad, y en consecuencia, su permanente incremento es una condición esencial para la mejora de la Empresa.

Dada su naturaleza dinámica, será el resultado de adecuar los medios de la Empresa tanto a sus intereses como a la necesidad de desarrollo humano del personal, aplicándola a medida que los avances técnicos y humanos lo vayan aconsejando.

La Empresa junto con el Comité de Empresa, mantendrán reuniones periódicas con la finalidad de aumentar la productividad y mejorar las condiciones de trabajo, mediante el estudio de los procesos productivos.

Para ello la Empresa nombrará sus representantes, que junto a la Comisión de Procesos existente por parte del Comité de Empresa, crearán un calendario de reuniones periódicas.

#### Capítulo IX. Sistema de Grupos Profesionales

##### Artículo 47º. Definición de categorías

La presente clasificación se ha establecido fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, serán adscritos a una determinada División Funcional y a un Grupo profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo la empresa.

Cada uno de los grupos Profesionales, se clasifican en dos Divisiones Funcionales, definidas en los siguientes términos:

1. Administrativos: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

2. Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, almacenamiento, expedición u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Dentro de cada una de estas divisiones funciones, se podrán distinguir los siguientes Grupos Profesionales:

##### - Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado de dependencia.

Formación: Formación Profesional (Título de Grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Comprende las siguientes categorías:

##### Operarios:

##### 1. Operador

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas

aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.

- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.

- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.

- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...)

- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc.

- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.

##### - Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que requieren la adquisición de la formación necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Formación: Formación Profesional (Título de Grado medio) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Comprende las siguientes categorías:

##### Operarios:

##### 1. Especialista

En este grupo profesional se incluyen las actividades que a continuación se relacionan así como aquellas otras que, por analogía, les sean asimilables:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.

- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.

- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.

- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.

- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...).

- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc.

- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.

- Manejo con destreza de maquinaria manual y automatizada.

- Nivel de cualificación adecuado para diagnóstico de problemas derivados de fallo mecánico/neumático/hidráulica/eléctrico.

- Capacitación para resolver intervenciones de primer nivel de mantenimiento mecánico/neumático/hidráulica/eléctrico.

##### 2. Jefe de Equipo

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas

aquellas actividades que a continuación se relacionan así como aquellas otras que, por analogía, les sean asimilables:

- Operaciones con máquinas manuales o de operación automática para las cuales se requiere previo adiestramiento.
- Actividades que exijan cambio de herramental, ajuste, puesta a punto o manejo de indicadores o cuadros de control.
- Tareas de limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.
- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad en el proceso de fabricación.
- Tareas de transporte de material en el proceso productivo con elementos mecánicos. (carretillas automotoras, puentes grúa, etc...) y paletización realizadas con elementos mecánicos (carretillas, puentes grúa, etc...).
- Tareas de almacenamiento y envío de materiales que requieran la utilización de elementos mecánicos tales como carretillas automotoras, elevadoras automáticas y manuales, paletizadoras, etc.
- Preparación de pedidos y grabación de datos en el sistema informático del almacén.
- Manejo con destreza de maquinaria manual y automatizada.
- Nivel de cualificación adecuado para diagnóstico de problemas derivados de fallo mecánico/neumático/hidráulica/eléctrico.
- Capacitación para resolver intervenciones de nivel básico de mantenimiento mecánico/neumático/hidráulica/eléctrico.
- Coordinar el trabajo de un conjunto de operarios dentro de una zona geográficamente delimitada dentro de la actividad de la fabricación, al tiempo que realiza las tareas propias del área que coordina.

**- Grupo Profesional 2:**

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, normalmente con un alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación: Formación Profesional (Título Grado superior) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

Operarios:

1. Oficial de Tercera.
2. Oficial de Segunda.
3. Oficial de Primera.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Tareas de electrónica, mecánica, hidráulica, neumática, electricidad, soldadura, montaje, etc, con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio.
- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- Tareas de control de calidad en proceso y de producto terminado.
- Pruebas y ensayos en laboratorio de piezas, y elaboración de informes.
- Tareas de modificación, limpieza y puesta a punto de herramientas para garantizar la producción de piezas conforme a especificaciones y estándares de calidad definidos.

**4. Jefe de equipo de oficialías**

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las si-

guientes.

- Tareas de electrónica, mecánica, hidráulica, neumática, electricidad, soldadura, montaje, etc, con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su oficio.
- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
- Coordinar el trabajo de un conjunto de operarios dentro de una zona geográficamente delimitada dentro de la actividad de la fabricación, al tiempo que realiza las tareas propias del área que coordina.
- Proponer y ejecutar las soluciones a herramientas con el fin de mejorar/conseguir la producción de una pieza.
- Participar en el desarrollo de nuevos productos durante el proceso de puesta en marcha.

Administrativos

1. Auxiliar de Administración.
2. Oficial de Segunda de Administración.
3. Oficial de Primera de Administración.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes

- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, etc... con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base normas precisas.
- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran cierto grado de iniciativa.
- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

**- Grupo Profesional 1:**

Criterios generales: Se incluyen aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de manera autónoma, cuya ejecución exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento intelectual y que asumen la responsabilidad sobre la ejecución de los mismos.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende las siguientes categorías:

**1. Encargados.**

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes.

- Dirigir y supervisar el trabajo en la planta de fabricación para la consecución del plan de producción, garantizando el cumplimiento de los estándares de calidad del producto y de las responsabilidades Medioambientales y de Prevención de Riesgos Laborales.
- Organizar y supervisar las tareas de cualquiera de las actividades profesionales que se desarrollen en la planta de producción.
- Ejercer mando directo al frente de todos los operarios/as que trabajan en el mismo turno de trabajo.
- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los instrumentos de calibración, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas. (Procedimiento Muestra de Oro)

GRUPOS	DIVISIÓN FUNCIONAL OPERARIOS	DIVISIÓN FUNCIONAL ADMINISTRATIVOS
IV	Operador	
III	Especialista Jefe de equipo	
II	Oficial 3ª Oficial 2ª	Auxiliar de administración Oficial 2ª administración

Oficial 1ª	Oficial 1ª administración	0,64	90,72	0,96	215,13
Jefe de Equipo oficialía		0,65	94,60	0,97	219,01
I Encargado		0,66	98,51	0,98	222,89
		0,67	102,38	0,99	226,79
Se reconoce a la Comisión Paritaria la competencia de la vigilancia, interpretación y control de la presente clasificación profesional y su aplicación.		0,68	106,27	1,00	230,67
		0,69	110,17	1,01	234,55
		0,70	114,01	1,02	238,43
Capítulo X. Relaciones Laborales		0,71	117,93	1,03	242,34
Artículo 48º. Garantías Sindicales		0,72	121,80	1,04	246,21
La Empresa acepta la posible compensación de las horas de permiso por actividades sindicales que corresponden a los miembros del Comité de Empresa del mismo grupo sindical. El número de horas por mes será el fijado legalmente, con un mínimo de 25 horas, pudiéndose acumular trimestralmente dentro del cómputo anual.		0,73	125,71	1,05	250,11
		0,74	129,60	1,06	253,99
		0,75	133,47	1,07	257,90
		0,76	137,36	1,08	261,80
		0,77	141,25	1,09	265,66
Artículo 49º. Delegado Sindical		0,78	145,14	1,10	269,54
El Delegado de las Secciones Sindicales que tenga implantación en el Comité de Empresa, podrá disponer de las horas sindicales de acuerdo a las normas legales correspondientes. La Empresa reconoce en cualquier caso la existencia del Delegado Sindical.		0,79	149,04	1,11	273,43
		0,80	152,90	1,12	277,31
		0,81	156,81	1,13	281,22
		0,82	160,70	1,14	285,09
		0,83	164,58	1,15	288,97
El Delegado Sindical será designado por las secciones sindicales y comunicado a la Empresa.		0,84	168,45	1,16	292,87
		0,85	172,37	1,17	296,75
Las horas sindicales del Delegado Sindical podrán ser compensadas, en cualquier caso, con las de los miembros del Comité de Empresa del mismo grupo sindical.		0,86	176,24	1,18	300,63

## ANEXO III TABLAS DE PLUS DE ASISTENCIA INDIVIDUAL 2013

Índice productividad	Importe Incentivo	Índice Productividad	Importe Incentivo
0,55	30,65	0,87	99,07
0,56	32,79	0,88	101,21
0,57	34,94	0,89	103,35
0,58	37,06	0,90	105,48
0,59	39,20	0,91	107,64
0,60	41,34	0,92	109,75
0,61	43,48	0,93	111,90
0,62	45,61	0,94	114,04
0,63	47,74	0,95	116,18
0,64	49,90	0,96	118,32
0,65	52,03	0,97	120,45
0,66	54,18	0,98	122,59
0,67	56,31	0,99	124,74
0,68	58,45	1,00	126,87
0,69	60,59	1,01	129,00
0,70	62,71	1,02	131,14
0,71	64,86	1,03	133,28
0,72	66,99	1,04	135,41
0,73	69,14	1,05	137,56
0,74	71,28	1,06	139,70
0,75	73,41	1,07	141,84
0,76	75,55	1,08	143,99
0,77	77,69	1,09	146,12
0,78	79,82	1,10	148,25
0,79	81,97	1,11	150,39
0,80	84,10	1,12	152,52
0,81	86,24	1,13	154,67
0,82	88,38	1,14	156,80
0,83	90,52	1,15	158,94
0,84	92,65	1,16	161,08
0,85	94,80	1,17	163,21
0,86	96,93	1,18	165,35

## ANEXO I TABLAS SALARIALES PARA 2013

	Salario Base	Incentivo	Cuatrenio	Nocturnidad
Operador	1.095,75 €	200,00€	54,79 €	16,44 €
Especialista	1.095,75 €	572,90 €	54,79 €	16,44 €
Oficial 3ª - Aux. Admón.	1.099,08 €	572,90 €	54,95 €	16,49 €
Oficial 2ª- Of. 2ª Admón.	1.112,12 €	572,90 €	55,61 €	16,68 €
Oficial 1ª- Of. 1ª Admón.	1.124,58 €	572,90 €	56,23 €	16,87 €
Jefe de Equipo	1.186,37 €	594,76 €	59,32 €	17,80 €
Encargado	1.276,98 €	616,63 €	63,85 €	19,15 €

El trabajador contratado como relevista tendrá un Incentivo específico para el año 2013 de 272,90 €.

## ANEXO II TABLAS DE INCENTIVO A LA PRODUCTIVIDAD 2013

Índice productividad	Importe Incentivo	Índice Productividad	Importe Incentivo
0,55	55,72	0,87	180,12
0,56	59,62	0,88	184,02
0,57	63,52	0,89	187,91
0,58	67,38	0,90	191,78
0,59	71,28	0,91	195,71
0,60	75,16	0,92	199,55
0,61	79,05	0,93	203,45
0,62	82,93	0,94	207,34
0,63	86,81	0,95	211,23



ciembre de 2016, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### Acuerda

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

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

Córdoba. El Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

#### Título I. Disposiciones Generales

##### Artículo 1. Ámbito funcional

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Azahara Sur, S.L.U. y sus trabajadores.

2. Azahara Sur, S.L.U., con domicilio en el Polígono Industrial Las Quemadas, parcela 263-G de Córdoba, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como centro especial de empleo, teniendo como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enfermedades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Azahara Sur, S.L.U. desarrollará en el mercado cualquiera actividades productivas y/o de servicios de las recogidas en la clasificación nacional de actividades económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o convenios de colaboración. A título meramente ejemplificativo pueden mencionarse las siguientes actividades: ebanistería, electrónica, restauración, limpieza y reparto de material para cuidados en domicilio.

##### Artículo 2. Ámbito territorial

El contenido de este convenio colectivo será de aplicación en los distintos centros de trabajo que Azahara Sur, S.L.U. tiene en Córdoba y provincia, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

##### Artículo 3. Ámbito personal

1. El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios en Azahara Sur, S.L.U., tanto discapacitado como no discapacitado, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

a) El personal directivo, entendiéndose por tal, el que en el organigrama de la empresa esté en una posición superior a los responsables de departamento.

b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Azahara Sur, S.L.U.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal para el que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los grupos profesionales de este convenio.

e) El voluntariado social.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental (FAISEM), o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una administración pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los trabajadores discapacitados en el/los centro/s de trabajo de Azahara Sur, S.L.U.

#### Artículo 4. Partes firmantes y eficacia

1. Este convenio colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes Azahara Sur, S.L.U. y la representación legal de los trabajadores.

2. El presente convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas, y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este convenio.

Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

#### Artículo 5. Duración y denuncia

1. Este convenio colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2016 entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial de la provincia de Córdoba. Las previsiones de contenido económico retrotraen sus efectos a 1 de enero 2013.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo convenio, se mantendrán en vigor exclusivamente las cláusulas relativas a clasificación profesional y movilidad funcional, jornada, estructura salarial y tablas salariales y régimen disciplinario.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales.

#### Artículo 6. Compensación y absorción

1. El contenido del presente convenio colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este convenio. A tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones pactadas en este convenio constituyen un

todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del convenio.

#### Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente convenio colectivo se constituirá una comisión paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.

2. A requerimiento de alguna de las partes, podrán participar asesores externos, que tendrán voz pero no derecho de voto.

3. Serán cometidos de esta comisión paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del convenio.

c) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite, y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

d) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

e) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

4. Sin perjuicio de que la comisión paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la misma adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. a tal fin, la comisión paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación que estime pertinente.

5. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la comisión paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la comisión prevista en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos colectivos laborales de Andalucía. el sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

#### Artículo 9. Principios de ordenación y organización del trabajo

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente convenio deberá atender al carácter de centro especial de empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socio-profesional del discapacitado sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la Empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional del personal discapacitado.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas a ese carácter social del servicio, la Empresa podrá

establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad del trabajador y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de los discapacitados, procurándose por parte de la dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los trabajadores, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

### Título II. De la relación individual de trabajo

#### Capítulo I. Ingresos, contratación y periodo de prueba

##### Artículo 10. Capacidad y condiciones

1. La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido 16 años.

2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

##### Artículo 11. Contratación

1. La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este convenio.

2. La Empresa entregará a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

##### Artículo 12. Estabilidad en el empleo

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la Empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

##### Artículo 13. Contratos formativos

###### 1. Contratos en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será, el primer año, el 70% de lo correspondiente según este convenio a un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 80%, sin que en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al salario mínimo interprofesional vigente en ese momento.

###### 2. Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la Empresa, se podrán asignar a un mismo tutor entre 3 y 6 trabajadores contratados para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de los contratados conforme a esta modalidad podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la Empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de los trabaja-

dores contratados para la formación será el proporcional al salario mínimo interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. no obstante, podrá preverse una duración de hasta tres años como máximo, cuando, debido al grado de discapacidad del trabajador y demás circunstancias personales y profesionales, el trabajador no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe de los equipos multiprofesionales.

#### Artículo 14. Contratos para obra o servicio determinados

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que la Empresa hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrato/a o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, el convenio, el concierto, el/la contrato/a o subcontrata.

#### Artículo 15. Contrato a tiempo parcial

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, salvo que el contrato a celebrar sea un contrato para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 15% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. en todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el supuesto de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

d) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a períodos subsiguientes, incluso de distinto año.

e) La Empresa comunicará al trabajador con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevisibles del servicio.

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, discapacitados o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

#### Artículo 16. Período de prueba

1. La incorporación de un trabajador a la Empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando el trabajador contratado haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la empresa, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas

funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los titulados superiores o de grado medio y para los mandos titulados, y de tres meses para el resto del personal, con o sin discapacidad

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

5. En caso de que no se supere el período de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. La Empresa habrá de comunicarlo por escrito al trabajador en cualquier momento dentro de dicho período – incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior – o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en los apartados 3 y 4 de este artículo.

6. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

### Capítulo II. Clasificación profesional, movilidad y ascensos

#### Artículo 17. Adscripción del personal

1. Todo el personal al que se refiere el presente convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en grupos profesionales que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del grupo profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo o nivel será el factor determinante de la retribución a percibir. Consecuentemente, el trabajador tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo o nivel que efectivamente ocupe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando aquel tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el puesto o nivel de origen.

#### Artículo 18. Grupos profesionales y puestos de trabajo

##### Grupos profesionales

1. El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de tareas, funciones y especialidades profesionales asignadas al trabajador.

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

3. El personal afectado por el presente convenio quedará integrado en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I: Administración y Gestión Superior.

b) Grupo II: Administración y Gestión.

c) Grupo III: Técnicos.

d) Grupo IV: Operarios.

4. Los grupos profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones u oficios que se puedan desarrollar en la Empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

5. Los puestos de trabajo que integran cada grupo profesional se ordenarán en niveles conforme a la titulación profesional y/o los conocimientos, la experiencia, la responsabilidad y el grado de autonomía en la realización de las funciones propias del grupo profesional en cuestión, lo que determinará la retribución de cada trabajador.

6. Con independencia del nivel que cada trabajador tenga reconocido, podrá realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional en el que está integrado, incluidas las de carácter accesorio o complementario a las tareas principales, pero que sean necesarias para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean indicados.

No obstante, la aptitud para realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional no implicará que los trabajadores deban realizar todas ellas, de manera que las funciones que en cada momento realice un trabajador responderán a criterios de organización empresarial.

Grupo I: Administración y Gestión Superior.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de la empresa.

Niveles profesionales del Grupo I.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Grupo II: Administración y Gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas y comerciales, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de la empresa.

Niveles profesionales del Grupo II.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte del empleado. Requiere titulación académica de formación profesional, o excepcionalmente, experiencia profesional equivalente.

Nivel D): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica, iniciativa.

Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Grupo III: Técnicos.

Pertencen a este grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo III.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conoci-

mientos, experiencia, grado de autonomía y responsabilidad.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Grupo IV: Operarios.

Pertencen a este grupo los empleados que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo IV.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere titulación académica de formación profesional, o excepcionalmente, experiencia profesional equivalente.

Nivel D): Desempeño de las tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de autonomía, práctica y destreza.

Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Nivel F): Incluso las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan bajo supervisión y con alto grado de dependencia.

La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los de los niveles profesionales no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, aptitudes y/o actitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

La enumeración de niveles que se contienen en el presente convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

Artículo 19. Ascensos

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal disminuido. En este sentido, y siempre en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

2. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la dirección de la Empresa.

3. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evalua-

ción del desempeño y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La Empresa, conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

4. Nunca se consolidará un nivel por el mero desempeño de las funciones conforme a los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho nivel.

### Capítulo III. Condiciones de trabajo

#### Sección 1ª: Jornada

Artículo 20. Principios generales de reordenación del tiempo de trabajo

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de Empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con capacidad disminuida, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

Artículo 21. Configuración de la jornada anual ordinaria

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente convenio será de 1.710 horas efectivas.

2. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que el trabajador se encuentre en la empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como tampoco el tiempo de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38,15 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurren causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. a tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 50 horas. salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

5. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 22. Horas extraordinarias

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el aparta-

do primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con capacidad disminuida no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal técnico y de apoyo, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. a tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal. la empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y el trabajador. excepcionalmente, si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 35% sobre la retribución bruta de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

5. La representación legal de los trabajadores será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

Artículo 23. Imposibilidad de la prestación laboral

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que el trabajador no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la Empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación de la Empresa. En este sentido, cuando el trabajador recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

Artículo 24. Horarios y turnos de trabajo

1. El trabajo en la Empresa se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente convenio. En este sentido, la Empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

Artículo 25. Descansos y fiestas

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada, y además ésta supere las 6 horas, tendrá derecho a un descanso durante la misma de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de un día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aún cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana. En este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. El personal afectado por este convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como autonómica y local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

#### Artículo 26. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 22 días laborables. Cuando por la fecha de ingreso en la Empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente en el periodo comprendido entre julio y septiembre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en períodos con una duración mínima de 5 días laborales.

3. Los trabajadores comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del 1 de abril del mismo año, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos trabajadores de 11 días laborales como máximo en períodos no comprendidos en el apartado 2.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la Empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. Una vez publicado por la Empresa el calendario con las vacaciones anuales (que lo será antes del día 30 de abril), los trabajadores podrán solicitar la permuta del periodo de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurren acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

6. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente salvo por finalización de contrato.

7. Fijado el período de vacaciones, los trabajadores que causen baja por incapacidad temporal, ya sea por enfermedad común o por accidente de trabajo, antes o durante el período de disfrute de sus vacaciones, verán interrumpido el cómputo de las mismas por el tiempo que hayan permanecido de baja.

No obstante, en caso de que el trabajador no pueda disfrutar de dichas vacaciones durante el año natural a que corresponden, como consecuencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra, únicamente podrá hacerlo con posterioridad cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

8. En caso de que las vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincidan con el período de suspensión del contrato

de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Sección 2ª: Licencias, permisos y suspensión del contrato

##### Artículo 27. Licencias

Sin menoscabo de lo previsto en la legislación vigente al respecto, los trabajadores, previo aviso y justificación por medio del documento que para cada situación sea requerido, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos, y por el tiempo, siguientes:

a) Por matrimonio civil o religioso, por pareja de hecho, 15 días naturales.

b) Por fallecimiento de cónyuge o hijo, 4 días naturales.

c) Por fallecimiento de abuelos, hermanos consanguíneos o políticos, padres o padres políticos del/de la trabajador/a, 2 días naturales.

d) Por fallecimiento en tercer grado, corresponderá el tiempo del sepelio.

e) Nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento, 4 días naturales.

f) Por enfermedad grave y hospitalización de cónyuge, hijos o padres, 3 días naturales no consecutivos, con un plazo máximo de aplicación de 21 días a partir del hecho causante. Se entenderá por enfermedad grave aquéllas que requiera el ingreso hospitalario por periodo superior a los tres días. Si el hecho causante sucediese en un municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 Km. de su domicilio habitual.

g) A lo referido en el apartado anterior, cuando el grado de consanguinidad con el trabajador sea hasta segundo grado, es decir, abuelos, hermanos y nietos, el trabajador tendrá derecho a 2 días naturales a partir del hecho causante. Si el hecho causante sucediese en municipio distinto al de residencia, el permiso se ampliará un día, si dista más de 150 Km. de su domicilio habitual.

h) Deberes públicos de carácter inexcusable y siempre que sean ordenados por la autoridad, el tiempo que sea necesario.

i) Traslado de domicilio: hasta 1 día hábil siempre que coincidan con la realización del traslado y 2 días cuando se trate del traslado a otra localidad.

j) Por matrimonios de hijos, hermanos o padres, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la boda.

k) Por primera comunión de hijos, 1 día natural siempre que coincida con la celebración de la misma.

l) El trabajador/a con discapacidad previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamiento de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho remuneración siempre que tales ausencias no excedan de 10 días por semestre.

m) El trabajador/a, podrá ausentarse dentro de la jornada laboral el tiempo necesario para recibir asistencia facultativa que otorgue el régimen de protección correspondiente, siempre que lo acredite suficientemente con la aportación del justificante que expida el facultativo, donde deberá constar el tiempo de permanencia en consulta y que deberá ser requerido en estos términos por el propio trabajador/a.

n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

o) Por exámenes, el tiempo necesario de asistencia a los que deba concurrir el trabajador en casos de enseñanza reglada, con

preaviso a ser posible de 10 días y posterior justificación a la empresa.

p) El trabajador tendrá 3 días hábiles para atender asuntos propios que deberá comunicar a la empresa con 48 horas de antelación. El concreto disfrute en la fecha solicitada por el trabajador, quedará condicionado a que no existan causas organizativas o de gestión del servicio que lo impidan, en cuyo caso la empresa lo comunicará al trabajador de forma razonada.

#### Artículo 28. Protección de la vida familiar

1. Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

3. Nacimientos prematuros. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Lactancia. Los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del estatuto de los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

5. Guarda legal. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no de-

sempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

6. Violencia de género o terrorismo. Los trabajadores víctima de violencia de género o víctima de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la Empresa.

#### Artículo 29. Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del estatuto de los trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días naturales.

#### Artículo 30. Excedencias

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, los trabajadores podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.

- Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Al término de la situación de excedencia voluntaria, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante de igual o similar puesto de trabajo que hubiera o se produjera en la Empresa.

4. Se perderá el derecho preferente de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. En caso de no existir plaza vacante de igual o similar puesto de trabajo a la del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de puesto de trabajo distinto, dentro de su grupo profesional, si lo hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiere reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. El trabajador al que le sea diagnosticada alcoholemia o drogodependencia, sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponder de haberse detectado en su puesto de trabajo y en tanto no proceda –atendidas las circunstancias del caso- el despido, podrá pasar a esta situación de excedencia en tanto acredite su sometimiento a un proceso de cura y/o desintoxicación en un centro oficial especializado. Durante dicho período, tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo por un período de tres meses, pudiendo reincorporarse al mismo una vez acredite mediante certificación médica su curación/desintoxicación, y así se compruebe por los servicios médicos de empresa. Esta excedencia sólo podrá otorgarse una vez por trabajador.

8. La reincorporación del trabajador excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese del trabajador interino contratado para su sustitución.

#### Artículo 31. Igualdad de oportunidades

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etc.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

#### Artículo 32. Permisos no retribuidos

El trabajador con una antigüedad en la Empresa superior a un año, podrá solicitar licencia sin sueldo, por un plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, por causa grave o excepcional. La licencia se concederá atendiendo a la actividad de la Empresa

en el momento de solicitud.

El trabajador deberá solicitar dicha licencia a la dirección de la Empresa con una antelación mínima de cinco días hábiles. En caso de incumplimiento del citado plazo la denegación se entenderá justificada.

#### Sección 3ª: Régimen económico estructura salarial

##### Artículo 33. Salario Base

1. El salario base es la parte de retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las tablas salariales del Anexo I.

3. La retribución anual recogida en las tablas salariales del Anexo I, comprende tanto las doce mensualidades como las dos pagas extraordinarias correspondientes.

##### Artículo 34. Pagas Extraordinarias

1. Se establecen dos pagas extraordinarias por el importe cada una del salario base. Su abono se efectuarán una en la nómina del mes de junio y otra en la nómina mes de diciembre.

2. De mutuo acuerdo, empresa y trabajador podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales

##### Artículo 35. Complementos salariales

1. Complemento de Jefatura. Las personas designadas por la dirección de la Empresa en los cargos de responsables de departamentos, grupos y equipos, recibirán un complemento salarial mensual por jefatura según el Anexo II. Este complemento retribuye la ocupación efectiva del puesto de jefe de departamento o equipo, no consolidándose en ningún caso.

a. Corresponderá el complemento únicamente cuando la dirección haya asignado de forma expresa a un trabajador con el nivel profesional a, b, c, para el desempeño de la jefatura de departamento o equipo y por el tiempo en que se desarrollen las tareas correspondientes a dicha responsabilidad.

b. La determinación del número y distribución de las distintas jefaturas corresponde exclusivamente a la dirección de la Empresa.

c. La Jefatura de departamento viene referida a la superior responsabilidad de alguno de los departamentos que integran el organigrama de la empresa. Entre las funciones que suponen se encuentran la organización, dirección, supervisión, coordinación y planificación de actividades en su departamento, así como de control, de resultados. Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Hará propuestas en cuanto organización, turnos, compras, ventas..., pudiendo ejecutarlas directamente bajo la supervisión del gerente o del directivo en quién éste delegue. Deberá poseer cualidades organizativas y de mando y poseer cualificación profesional de al menos título de grado medio o experiencia demostrada en dirección de grupos humanos y experiencia en su profesión u oficio de al menos 5 años. Deberá tener al menos el nivel profesional A o B.

d. La Jefatura de Equipo determina la realización y coordinación de las tareas y cometidos de la profesión u oficio con otros trabajadores de igual o inferior categoría, asumiendo la responsabilidad del resultado y de las pautas y criterios de su realización. Deberá tener al menos el nivel profesional B o C.

e. El importe del complemento de jefatura, se detalla en el Anexo II.

f. Este complemento se abonará mensualmente en proporción

al tiempo en que se hubiera tenido asignada las funciones y cometidos que determinan su devengo.

#### Artículo 36. Subida salarial

1. En el año 2013 las retribuciones anuales son las recogidas en las tablas salariales en el Anexo I.

2. En lo que respecta al aumento salarial para los años 2014 y siguientes se aplicará un incremento en cada año igual a la aplicación de la siguiente fórmula:

- La suma de los beneficios netos obtenidos en los dos ejercicios anteriores cerrados se dividirá entre 2 y se multiplicará por 3'5%.

Resultado 1 = Beneficio neto (x-1) + Beneficio neto (x-2) / 2 X 3,5%

- El resultado obtenido con la operación anterior se dividirá entre la masa salarial del año correspondiente, siendo el resultado obtenido en esta operación igual al incremento a aplicar a las tablas salariales del año correspondiente.

Incremento año x = Resultado 1 / Masa salarial

3. En el supuesto de prórroga del vigente convenio para los ejercicios 2017 y siguientes, el aumento salarial se realizará aplicando la fórmula anterior.

4. En caso de que la Empresa no obtenga beneficios en un determinado ejercicio económico, no procederá aumento salarial alguno en dicho año.

#### Artículo 37. Retribución a bajo rendimiento

1. Se podrán suscribir contratos a bajo rendimiento con personal minusválido, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

#### Artículo 38. Liquidación del salario y anticipos

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 7 del mes siguiente, salvo causa de fuerza mayor.

2. La empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente ya realizado, siendo el último día de petición el 21 de cada mes.

#### Artículo 39. Indemnizaciones, dietas y suplidos

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos en que incurriera el trabajador como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,21 € por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la empresa. los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la empresa.

2. En caso de que el trabajador haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 14 € por comida o cena, y de 40 € cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura co-

rrespondiente.

3. La Empresa facilitará a los trabajadores las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrá establecidas por la Empresa.

4. Igualmente, la Empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo para la ejecución de las tareas propias de la actividad que así lo requiera. se relacionan en el Anexo III, con la periodicidad que se indica en el mismo.

5. El trabajador cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas por la Empresa y estará obligado a su correcta utilización.

#### Capítulo IV. Extinción del contrato de trabajo

##### Artículo 40. Extinción del contrato

1. Se estará a lo dispuesto en la sección cuarta del Capítulo III del estatuto de los trabajadores y a lo previsto en el presente convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del trabajador, éste deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días naturales.

#### Capítulo V. Régimen disciplinario

##### Artículo 41. Faltas

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga el desconocimiento o el incumplimiento de los deberes de cualquier índole que al trabajador impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente convenio.

##### Artículo 42. Clasificación de las faltas

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y, en su caso, la reincidencia.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

##### Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.

5. Desobediencia o falta de respeto leve a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes o público, así como la discusión con ellos o la incorrección en el trato.

6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. No entregar en el tiempo legalmente establecido en el domicilio de la Empresa los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal.

8. No informar a la Empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida el tra-

bajador, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicha grado de discapacidad.

9. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

#### Faltas graves

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.

2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.

3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.

4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

5. Falta de presentación al servicio médico de la empresa o de la mutua patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada.

6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el trabajador o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

8. Desobediencia o falta de respeto a un superior jerárquico, compañeros, subordinados, clientes y público en general, así como la discusión con ellos o incorrección en el trato.

9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del trabajador.

10. En relación con el personal con capacidad disminuida, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

11. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva o enfermedad mental.

12. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar

13. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros

#### Faltas muy graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de 3 meses.

2. Mas de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.

3. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

4. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros o usuarios y público en general, incluido el acoso sexual.

5. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.

6. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los trabajadores con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

7. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.

8. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros o cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de

la empresa, así como cualquier otra conducta que suponga transgresión de la buena fe contractual.

#### Artículo 43. Sanciones

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves. Amonestación escrita, y/o suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. Faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días, y despido.

#### Artículo 44. Procedimiento Sancionador

Cuando se impute a un trabajador la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de al interesado, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando el trabajador a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves.

#### Artículo 45. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días.

El plazo de prescripción comenzará a correr el día en que la dirección tenga conocimiento de la comisión de la infracción. En todo caso, se producirá la prescripción a los seis meses de comisión de la infracción.

### Título III: De las relaciones colectivas de trabajo

#### Capítulo I. Previsión y ayudas sociales

#### Artículo 46. Seguro de Accidente Laboral

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo, y una permanencia mínima en la Empresa de 12 meses ininterrumpidos que garantice una indemnización de 21.036,00 €, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas.

#### Artículo 47. Formación Profesional

La Empresa promoverá, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la empresa compensará económicamente a los trabajadores que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

#### Artículo 48. Complementos por Incapacidad Temporal

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de incapacidad temporal, la Empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de un trabaja-

dor en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

En caso de I.T. motivada por accidente laboral, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a durante el período de los 90 primeros días.

#### Artículo 49. Ayuda para guardería

Los trabajadores y trabajadoras que tengan hijos de hasta tres años de edad recibirán una ayuda por importe de 120,00 euros anuales, que se abonará en la nómina de octubre previa justificación con documento de matriculación del menor.

#### Capítulo II. Prevención de Riesgos Laborales

##### Artículo 50. Vigilancia de la salud

En materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

De manera expresa se asume el compromiso de ofertar a los/as trabajadores/as la realización de un reconocimiento médico anual, de carácter voluntario.

##### Artículo 51. Política preventiva

Dadas las características de la empresa, y los objetivos que le son propios, Azahara Sur, S.L.U. asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

#### Título IV: De los derechos de representación colectiva

##### Artículo 52. Garantía y facultades sindicales

En cuanto a las competencias, garantías y prerrogativas de la representación unitaria de los trabajadores y en su caso de la representación sindical se estará en lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y en la ley orgánica de Libertad sindical.

#### Anexo I

##### Tablas Salariales Año 2013 en Euros

##### Grupo I: de Administración y Gestión Superior

Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
A	1.143,94	2.287,89	16.015,21
B	1.055,37	2.110,75	14.775,24

##### Grupo II: De Administración y Gestión

Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
C	962,67	1.925,33	13.477,34
D	801,19	1.602,38	11.216,68
E	747,80	1.495,60	10.469,17

##### Grupo III: de Técnicos

Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
A	1.143,94	2.287,89	16.015,21
B	1.055,37	2.110,75	14.775,24

##### Grupo IV: de Operarios

Nivel	Salario base	Pagas extras 2	Retribución anual
C	962,67	1.925,33	13.477,34
D	801,19	1.602,38	11.216,68
E	747,80	1.495,60	10.469,17
F	678,24	1.356,48	9.495,37

#### Anexo II

##### Tabla Complementos por Jefatura

Jefaturas	Anual	Mensual

Jefatura de Departamento	1.939,18	161,60
Jefatura de Equipo	915,72	76,31

#### Anexo III: Ropa Laboral

La Empresa proporcionará a los trabajadores el vestuario adecuado y con la frecuencia que se expone a continuación:

Carpintería y Logística		
Concepto	Cantidad	Periodicidad
Pantalón multibolsillos	2	Anual
Zapato / Bota seguridad	1	Anual
Sudadera / Chaleco	1	Anual
Camisa / Camiseta	1	Anual
Forro polar	1	Única
Guantes	1	Trimestral
Capa lluvia	1	Única

  

Limpieza		
Concepto	Cantidad	Periodicidad
Pantalón multibolsillos	2	Anual
Zueco / Zapato seguridad	1	Anual
Sudadera / Polo	1	Anual
Camiseta / Casaca	1	Anual
Forro polar	1	Única
Guantes	1	Mensual

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Diputación de Córdoba

Núm. 9.273/2013

#### Anuncio formalización de Contrato

- Entidad adjudicadora:
  - Organismo: Diputación Provincial de Córdoba.
  - Dependencia que tramita el expediente: Servicio Central de Cooperación con los Municipios, Sección de Contratación.
  - Número de expediente: SCC- ECO-70/2013.
  - Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://aplicaciones.dipucordoba.es/contratacion>
- Objeto del contrato:
  - Tipo: Obra.
  - Descripción: SCC- ECO-70/2013 "Terminación Nave Multiusos y Centro de Servicios Sociales, en Dos Torres".
  - CPV (Referencia de Nomenclatura): 45.2, 45.3 y 45.4 - 45211350-7.
- Tramitación y procedimiento:
  - Tramitación: Ordinaria.
  - Procedimiento: Negociado sin publicidad.
- Valor estimado del contrato: 183.391,73 €.
- Presupuesto base de licitación: Importe neto: 183.391,73 €. Importe total: 221.903,99 € (IVA incluido).
- Formalización del contrato:
  - Fecha adjudicación: 11/10/2013.
  - Fecha de formalización del contrato: 04/11/2013.
  - Contratista: Construcciones Estrumi, S. L.
  - Importe o canon de adjudicación. Importe neto: 183.391,73 €. Importe total: 221.903,99 € (IVA incluido del 21%).
  - Ventajas de la oferta adjudicataria: Oferta económicamente más ventajosa para la Administración según queda constancia en el expediente

Este Anuncio, del que está conforme con sus antecedentes el Jefe del Servicio Central de Cooperación con los Municipios,

Francisco Javier Galván Mohedano, lo firma electrónicamente en Córdoba, a 5 de noviembre de 2013, el Diputado-Presidente del Área de Infraestructuras, Carreteras y Vivienda, Andrés Lorite Lorite.

### Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 9.168/2013

Intentada sin efecto la notificación de recurso de reposición desestimado de 8 de octubre de 2013, que en su parte bastante dice:

"1º. Desestimar el recurso de reposición interpuesto por Antonio Fernández López, continuando con la tramitación del expediente 961/2012.

2º. Notificar el presente acuerdo a Antonio Fernández López, Hacienda Local (Excma. Diputación Provincial de Córdoba), a la Señora Interventora Municipal y al Señor Instructor del expediente 961/2012".

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto, para que sirva de notificación de la misma.

En el expediente 961/2012, que podrá ser examinado en el Departamento de Sanciones de este Ayuntamiento, constan los hechos que se le imputan, así como la sanción impuesta, informándole de los recursos que puede ejercitar según Ley.

Aguilar de la Frontera, 30 de octubre de 2013. El Alcalde, Fdo. Francisco Juan Martín Romero.

Núm. 9.169/2013

Intentada sin efecto la notificación de escrito desestimado de 10 de septiembre de 2013, que en su parte bastante dice:

"1º. Desestimar el escrito presentado por Cristina Casado Cobos, continuando con la tramitación del expediente 2207/2012.

2º. Notificar el presente acuerdo a Cristina Casado Cobos, Hacienda Local (Excma. Diputación Provincial de Córdoba), a la Señora Interventora Municipal y al Señor Instructor del expediente 2207/2012".

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto, para que sirva de notificación de la misma.

En el expediente 2207/2012, que podrá ser examinado en el Departamento de Sanciones de este Ayuntamiento, constan los hechos que se le imputan, así como la sanción impuesta, informándole de los recursos que puede ejercitar según Ley.

Aguilar de la Frontera, 30 de octubre de 2013. El Alcalde, Fdo. Francisco Juan Martín Romero.

### Ayuntamiento de Almedinilla

Núm. 9.428/2013

Don Antonio Cano Reina, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Almedinilla, provincia de Córdoba, hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Almedinilla, en sesión ordinaria celebrada el día 12 de noviembre de 2013, acordó la apro-

bación provisional de la modificación de la Ordenanza municipal reguladora por la realización de cursos de formación, talleres, teatro, etc.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Almedinilla, a 13 de noviembre de 2013. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio Cano Reina.

### Ayuntamiento de Benamejí

Núm. 9.438/2013

En cumplimiento de lo dispuesto del artículo 169.1 por remisión del artículo 177.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones o reclamaciones durante el plazo de exposición pública, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial adoptado en la sesión plenaria de 18 de septiembre de 2013, de modificación de presupuesto número 08/2013 mediante la modalidad de de concesión de créditos extraordinarios y cuyo resumen es el siguiente:

A) Nuevas Partidas Presupuestarias a las que se asigna Crédito:

Clas. Fun.	Clas. Econ.	Denominación de las Clasificaciones	Importe
337	623.04	Caldera de Biomasa Hogar Pensionista	2.200,00
920	623.03	Administración General-Fotocopiadora	1.795,00
151	623.03	Impresora Obras y Urbanismo	211,69
333	625.08	Mobiliario C.I. La Duquesa de Benamejí	5.647,04
TOTAL			9.853,73

B) Medios o recursos que las financian: Baja por anulación de los siguientes créditos:

Clas. Fun.	Clas. Econ.	Denominación de las Clasificaciones	Importe
920	120.10	Adm. General-Básicas	5.853,73
920	121.01	Adm. General-Complementarias	4.000,00

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente Recurso Contencioso-Administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado".

Benamejí a 8 de noviembre de 2013. El Alcalde, Fdo. José Roper Pedrosa.

**Ayuntamiento de Cañete de las Torres**

Núm. 9.165/2013

Teniendo conocimiento que la persona que se relaciona a continuación, ha dejado voluntariamente el domicilio en el que figura empadronada, calle Madre de Dios, número 19, desconociéndose si ha solicitado el alta en el Padrón Municipal de otro municipio, al no haber recibido este Ayuntamiento comunicación alguna, de conformidad con el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, el Ayuntamiento dará de baja de oficio, por inscripción indebida, a quienes figuren empadronados incumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 54 del citado Reglamento:

- Diana Elisa López Tobon, Pasaporte número AM652811.

Intentada la notificación en el último domicilio conocido, sin que haya sido posible practicarla, se procede a realizarla a través del presente anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Durante el plazo de quince días, contados desde el siguiente a la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, la interesada podrá presentar en este Ayuntamiento, los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Transcurrido el plazo señalado sin haber formulado alegación alguna, se continuará con el procedimiento de baja de oficio por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes, de acuerdo con lo establecido en el apartado II-1-c.2 de la Resolución de 1 de abril de 1997, de la Presidenta del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Territorial, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión y revisión del Padrón Municipal.

Cañete de las Torres, 24 de octubre de 2013. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Félix Romero Carrillo.

**Ayuntamiento de Fernán Núñez**

Núm. 9.388/2013

El Pleno de este Ilustre Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 25 de septiembre de 2013, acordó aprobar inicialmente el Avance de Planeamiento para la identificación de las edificaciones y asentamientos existentes en suelo no urbanizable de Fernán Núñez, exponiéndose al público por plazo de treinta días hábiles a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas; en el caso de que no se presentara ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente aprobada, de conformidad con lo previsto en el artículo 49 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local.

Fernán-Núñez, 21 de octubre de 2013. La Alcaldesa-Presidenta, Fdo. Elena Ruiz Bueno.

**Ayuntamiento de Fuente Obejuna**

Núm. 9.443/2013

Anuncio de aprobación provisional

El Pleno del Ayuntamiento de Fuente Obejuna, en sesión [ordinaria] celebrada el día 24 de octubre de 2013, acordó la aproba-

ción provisional de la Modificación de la Tasa del Cementerio Municipal por concesión de Nichos.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

En Fuente Obejuna a 11 de noviembre de 2013. La Alcaldesa, firma ilegible.

**Ayuntamiento de Hornachuelos**

Núm. 9.170/2013

Por parte de la Alcaldía, con fecha 29 de octubre de 2013, ha dictado el siguiente Decreto:

“Decreto 423/2013

Vista la conveniencia de delegar la función de compulsión y cotejo de documentos, los cuales pueden ser comprobados directamente por el personal funcionario del Ayuntamiento de Hornachuelos, evitando con ello dilaciones indebidas en la cumplimentación de trámites y en aras de una mayor eficacia administrativa.

Visto lo dispuesto en el artículo 2.e) del Real Decreto 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter Nacional.

Atendido lo anterior y en uso de las facultades que me confiere el artículo 21.1 s) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local

He Resuelto

Primero. Revocar la delegación de la función de compulsión y cotejo de documentos que fue autorizado mediante Decreto de Alcaldía 217/2013, de 13 de junio, y publicado en el BOP de Córdoba número 124, de 2 de julio de 2013.

Segundo. Autorizar la delegación de la función de la compulsión y cotejo de documentos públicos y privados, que vayan a surtir efectos en el Ayuntamiento de Hornachuelos (Córdoba) y en otras Administraciones Públicas (en este último caso siempre que concurren los requisitos legales para ello), así como documentación que puedan requerir los ciudadanos, a las funcionarias de carrera que se indican a continuación que actuarán por delegación de la Secretaría:

- Don Andrés Jesús Ortiz Soriano, con DNI número 30.424.974-E.
- Doña Ángeles Paz González, con DNI número 80.120.563-V.
- Doña M<sup>a</sup> del Carmen Rincón Jiménez, con DNI número 30.506.970-T.

Tercero. La delegación autorizada en el apartado anterior se mantendrá vigente en tanto no sea revocada mediante la asunción de tales competencias por el titular, sin perjuicio de la posible avocación de la misma cuando circunstancias de índole técnica o jurídica lo exijan.

Cuarto. La delegación de firma para compulsión y cotejo de documentos se ejercerá de conformidad con los siguientes criterios:

1. Sólo se compulsarán los documentos que se presenten por los interesados en el Registro de Entrada del Ayuntamiento de Hornachuelos para su recepción y tramitación ante el propio

Ayuntamiento y ante otras Administraciones Públicas, en virtud del principio de colaboración interadministrativa, siempre que, en este último caso, concurren los requisitos legales para ello.

2. Sólo se compulsarán los documentos cuyos originales obren en dependencias del Ayuntamiento de Hornachuelos y documentos que hayan sido emitidos por el mismo.

3. Los cotejos de copias con los originales deberán realizarse siempre que no exista duda sobre su correspondencia exacta con el original, no tengan tachaduras, anotaciones o se dude de la autenticidad del original.

4. La compulsación se formalizará diligenciando la misma mediante estampación de un sello que deberá contener los siguientes datos:

- Fecha, firma e identificación de la persona que compulsó.
- Indicación de que se hace por delegación.

Quinto. Notificar a las interesadas la presente Resolución debiéndose hacer entrega de los correspondientes sellos de compulsación para su utilización y custodia.

Sexto. La delegación de la función para compulsación y cotejo de documentos deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Dado en Hornachuelos, veintinueve de octubre dos mil trece”.

Hornachuelos, a 31 de octubre de 2013. Firmado electrónicamente por La Alcaldesa María del Carmen Murillo Carballido.

## Ayuntamiento de Lucena

Núm. 9.383/2013

Don Juan Pérez Guerrero, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Lucena (Córdoba), hace saber:

Que por el Pleno de esta Corporación en sesión ordinaria celebrada el día 29 de octubre de 2013, se ha adoptado acuerdo provisional de modificación de Ordenanzas Fiscales de este Ayuntamiento, para su vigencia al día 1º de enero de 2014:

**MODIFICACIÓN DE LAS ORDENANZAS FISCALES REGULADORAS DE:**

**TASAS:**

1. Tasa por expedición de documentos administrativos.
2. Tasa por los servicios prestados en el Mercado Municipal
3. Tasa por instalación de Escaparates y Vitrinas
4. Tasa por la instalación de puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo, situados en terrenos de uso público local, así como industrias callejeras y ambulantes.
5. Tasa por instalación de anuncios y elementos publicitarios ocupando terrenos o vuelo de dominio público local, así como por el reparto de publicidad en la vía pública.
6. Tasa por el Uso de Inmuebles municipales, excluidos los Centros Cívicos.
7. Tasa por la realización de actividades administrativas con motivo de la apertura de establecimientos.
8. Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial con carácter permanente del dominio público local, entrada de vehículos a través de las aceras y reservas de vía pública para aparcamiento, carga y descarga de mercancías de cualquier clase.
9. Tasa por Licencias Urbanísticas.
10. Tasa por ocupación de terrenos de uso público con mesas, sillas, toldos, marquesinas y otros, de bares, tabernas, cervecerías, cafeterías, heladerías, churrerías, chocolaterías, restaurantes y establecimientos análogos.

Dicho acuerdo provisional y ordenanzas anteriormente relacionadas, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 17 del

Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, quedan expuestas al público durante treinta días, contados a partir de la publicación del presente Edicto en el BOP, período dentro del cual los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Finalizado el período de exposición sin que se hayan presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Lucena, 11 de noviembre de 2013. El Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

## Ayuntamiento de Montoro

Núm. 9.167/2013

Por Resolución de Alcaldía número 2013/00001878, firmada por el Sr. Alcalde-Presidente de este Ayuntamiento con fecha 21 de octubre de 2013, se aprobó la convocatoria para cubrir por promoción interna una plaza de Oficial de Policía del Cuerpo de la Policía Local del Municipio de Montoro, mediante sistema de concurso de méritos, con sujeción a las siguientes bases:

“Bases que han de regir la Prueba Selectiva para la Provisión por Promoción Interna de una Plaza de Oficial de Policía Local, vacante en la Plantilla de Personal Funcionario del Ayuntamiento de Montoro por el Procedimiento de Concurso de Méritos.

1. Objeto de la convocatoria

1.1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario de carrera, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso de méritos de una plaza vacante en la plantilla y relación de puestos de trabajo de este Ayuntamiento, pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Oficial del Cuerpo de la Policía Local, Grupo C, Subgrupo C1.

1.2. Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica, conforme determina el artículo 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, se encuadran, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo C, Subgrupo C1, dotadas con las retribuciones correspondientes, y resultantes de la Oferta de Empleo Público del año 2009 aprobada por Decreto de Alcaldía de fecha 18 de febrero de 2009 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 1959, de fecha 13 de marzo de 2009.

2. Legislación aplicable

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la

citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado, y Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

### 3. Requisitos de los aspirantes

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

a) Ser funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Montoro, con la categoría de Policía del Cuerpo de la Policía Local y haber permanecido, como mínimo, dos años de servicio activo como funcionarios de carrera en los Cuerpos de Policía Local, en la categoría inmediata anterior a la que se aspira, computándose a estos efectos el tiempo en que haya permanecido en la situación de segunda actividad por causa de embarazo.

b) No hallarse en la situación administrativa de segunda actividad, salvo que sea por causa de embarazo.

c) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente.

d) Carecer de anotaciones por faltas graves o muy graves en su expediente personal, en virtud de resolución firme. No se tendrán en cuenta las canceladas.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

### 4. Solicitudes

4.1. En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOE de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida al titular de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4.2. Con la solicitud se presentará la documentación justificativa de los méritos alegados, a valorar en el concurso de méritos.

4.3. Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

4.4. A la solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a trece euros, cantidad que podrá ser abonada en la Tesorería Municipal en metálico, en cualquiera de las entidades bancarias colaboradoras del Ayuntamiento o remitido por giro postal o telegráfico a la Tesorería Municipal, debiendo consignar en estos giros el nombre del aspirante, aún cuando sea impuesto por persona distinta.

4.5. Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá al interesado para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 42.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre ya citada.

### 5. Admisión de aspirantes

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos y excluidos y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de Edictos del Ayuntamiento, se señalará un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2. Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, por la Alcaldía se dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos.

### 6. Tribunal Calificador

6.1. El Tribunal Calificador estará constituido por un Presidente, cuatro Vocales y un Secretario.

Presidente: A designar por la persona titular de la Alcaldía.

Vocales: Cuatro, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretario: A designar por la persona titular de la Alcaldía, con voz y sin voto.

6.2. No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.3. Los vocales del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4. Junto a los titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

6.5. El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

6.6. El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo y aplicar los baremos correspondientes.

6.7. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos del artículo 28.2 de la Ley 30/92 ya mencionada.

6.8. A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

### 7. Proceso selectivo

El proceso selectivo constará de dos fases:

#### 7.1. Primera fase: Concurso de méritos.

Esta fase consiste en la comprobación y aplicación de un baremo para calificar los méritos alegados y justificados por los aspirantes, en que se tendrá en cuenta el historial profesional, los cursos de formación realizados, los títulos y diplomas conseguidos, los trabajos publicados y la antigüedad.

El baremo a que hace referencia el apartado anterior es el previsto en el Anexo a la Orden 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se esta-

blecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y que se detalla en el Anexo I de las presentes Bases.

#### 7.2. Segunda fase: Curso de Capacitación.

Superar con aprovechamiento el curso de capacitación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

Estarán exentos de realizar el Curso de Capacitación quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, debiendo aportarse en este caso la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase del concurso.

#### 8. Relación de aprobados de la fase de Concurso

Una vez terminada la fase de concurso de méritos el Tribunal hará pública las puntuaciones totales de los aspirantes en el tablón de anuncios de la Corporación, elevando al Alcalde propuesta del aspirante que deba realizar el correspondiente curso selectivo.

#### 9. Presentación de documentos

9.1. Los aspirantes que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentarán en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

a) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3 de la presente convocatoria. Los aspirantes que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia, o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

b) Certificación del Ayuntamiento correspondiente que acredite la antigüedad, la carencia de faltas graves o muy graves en su expediente personal y que no se halla en situación administrativa de segunda actividad por causa distinta a la de embarazo.

9.2. Si dentro del plazo indicado los opositores no presentaran la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrados alumnos para la realización del curso de capacitación, y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

#### 10. Periodo de práctica y formación

10.1. El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará alumno para la realización del curso de capacitación, al aspirante propuesto por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes a los mismos.

10.2. Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera en la categoría que se promociona, será necesario superar con aprovechamiento el curso de capacitación correspondiente en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

10.3. La no incorporación al curso de capacitación o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

10.4. La no incorporación o el abandono del curso, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras

convocatorias.

10.5. Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

#### 11. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión

11.1. Finalizado el curso de capacitación, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, al aspirante que supere el correspondiente curso de capacitación, le hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en el concurso de méritos y el curso selectivo, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento como funcionario de carrera de la plaza convocada.

11.2. Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, el alumno será nombrado funcionario de carrera en la categoría a la que se aspira, el cual deberá tomar posesión en el plazo de un mes, a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

11.3. El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de concurso y curso de capacitación.

#### 12. Recursos

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 109.c), 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

### ANEXO I

#### BAREMOS PARA EL CONCURSO DE MÉRITOS

A.1. Titulaciones académicas:

A.1.1. Doctor: 2,00 puntos.

A.1.2. Licenciado, Arquitecto, Ingeniero o equivalente: 1,50 puntos.

A.1.3. Diplomado universitario, Ingeniero técnico, Arquitecto técnico, Diplomado superior en criminología o Experto universitario en criminología o equivalente: 1,00 punto.

A.1.4. Bachiller, Técnico superior en formación profesional, acceso a la universidad o equivalente: 0,50 puntos.

No se valorará la titulación requerida para el acceso a la categoría a la que se aspira, salvo que se posea más de una. Tampoco se tendrán en cuenta, a efectos de valoración, las titulaciones

necesarias o las que se hubieran empleado como vía de acceso para la obtención de una titulación superior ya valorada.

A efectos de equivalencia de titulación sólo se admitirán las reconocidas por el Ministerio competente en la materia como títulos académicos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, debiendo aportarse la correspondiente declaración oficial de equivalencia, o disposición en la que se establezca la misma y, en su caso, el Boletín Oficial del Estado en que se publica.

Sólo se valorarán los títulos antes citados, no los cursos realizados para la obtención de los mismos.

#### A.2. Antigüedad:

A.2.1. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en la categoría inmediatamente anterior, igual o superior a la que se aspira: 0,20 puntos.

A.2.2. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en los Cuerpos de la Policía Local de Andalucía en categorías inferiores en más de un grado a la que se aspira: 0,10 puntos.

A.2.3. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos y Fuerzas de Seguridad: 0,10 puntos.

A.2.4. Por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados en otros Cuerpos de las Administraciones Públicas: 0,05 puntos.

#### A.3. Formación y docencia:

##### A.3.1. Formación:

Los cursos superados en los centros docentes policiales, los cursos que tengan la condición de concertados por la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y los cursos de contenido policial, impartidos dentro del Acuerdo de Formación Continua de las Administraciones Públicas, serán valorados, cada uno, como a continuación se establece:

A.3.1.1. Entre 20 y 35 horas lectivas: 0,25 puntos.

A.3.1.2. Entre 36 y 75 horas lectivas: 0,30 puntos.

A.3.1.3. Entre 76 y 100 horas lectivas: 0,35 puntos.

A.3.1.4. Entre 101 y 200 horas lectivas: 0,40 puntos.

A.3.1.5. Más de 200 horas lectivas: 0,50 puntos.

Los cursos en los que solamente se haya obtenido «asistencia» se valorarán con la tercera parte.

No se tendrá en cuenta, a efectos de valoración: los cursos obligatorios que formen parte del proceso de selección para el acceso a cualquier categoría o empleo de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, los cursos repetidos, salvo que se hubiese producido un cambio sustancial del contenido y los cursos necesarios para la obtención de las titulaciones del apartado A.1 de la Orden de 31 de marzo de 2008, ni la superación de asignaturas de los mismos.

##### A.3.2. Docencia, ponencias y publicaciones:

La impartición de cursos de formación, comprendidos en el apartado A.3.1., dirigidos al colectivo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, se valorará a razón de:

Por cada 5 horas lectivas efectivamente impartidas, con independencia del número de horas del curso: 0,10 puntos, hasta un máximo de 1,00 punto.

Se podrán acumular fracciones inferiores a 5 horas lectivas hasta alcanzar dicho número, si se han impartido en cursos distintos.

Las tutorías, en los cursos a distancia, las actividades de coordinación, o dirección de curso, sólo se valorarán si se acreditan las horas lectivas impartidas.

Las publicaciones y ponencias se valorarán cada una con un

máximo de 0,20 puntos, en función del interés policial y por su carácter científico y divulgativo, hasta un máximo de: 1,00 punto.

#### A.4. Otros méritos:

A.4.1. Por la pertenencia a la Orden al Mérito de la Policía Local de Andalucía, según la categoría otorgada dentro de la misma, se valorará con la siguiente puntuación:

a) Medalla de Oro: 3 puntos.

b) Medalla de Plata: 2 puntos.

c) Cruz con distintivo verde: 1 punto.

d) Cruz con distintivo blanco: 0,75 puntos.

A.4.2. Haber sido recompensado con la Medalla al Mérito de la Policía Local del Municipio o, en su caso, con la Medalla del Municipio por su labor policial: 0,50 puntos.

A.4.3. Haber sido recompensado con Medalla o Cruz con distintivo rojo al Mérito de un Cuerpo de Seguridad: 0,50 puntos.

A.4.4. Felicitación pública individual acordada por el Ayuntamiento en Pleno (máximo 4 felicitaciones), cada una: 0,25 puntos.

En el supuesto de que los aspirantes obtuvieran igual puntuación total, el orden de prelación de los mismos se establecerá atendiendo a la mayor puntuación obtenida, sucesivamente, en los siguientes apartados:

1.º Antigüedad.

2.º Formación.

3.º Titulaciones académicas.

4.º Otros méritos.

En caso de persistir el empate se decidirá por sorteo público".

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o Recurso de Reposición Potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante el Alcaldía de este Ayuntamiento de Montoro, de conformidad con los artículos 116 y 117 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

En Montoro, a 28 de octubre de 2013. El Alcalde, Fdo. Antonio Sánchez Villaverde.

### Ayuntamiento de Villa del Río

Núm. 9.183/2013

Intentada sin efecto la notificación de Baja de Oficio en el Padrón de Habitantes por Inscripción Indevida, por no cumplir los requisitos establecido en el artículo 54 del Real Decreto 261/1996, de 20 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales, se notifica la incoación de oficio de los correspondiente expediente, para proceder a la baja en el Padrón de este Municipio, en el domicilio que se cita, por no residir en el mismo durante la mayor parte del año, de los habitantes que a continuación se relacionan.

Se le concede un plazo de alegaciones de quince días hábiles contados desde el siguiente a la publicación del presente en el Boletín, para que formule las que a su vez convengan.

Nombre y apellido.- D.N.I.- Domicilio.

Don Miguel Ángel Rodríguez Gutiérrez; 39.389.600-F; calle Alta, 60 P02.

Lo que se hace público para su general conocimiento.

Villa del Río, 30 de octubre de 2013. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Bartolomé Ramírez Castro.

### Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 9.468/2013

El Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 11 del presente mes, acordó aprobar provisionalmente el expediente de modificación de Ordenanzas Fiscales para el ejercicio 2014.

Ordenanzas modificadas:

- Ordenanza reguladora del Impuesto de Actividades Económicas.
- Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Expedición de Documentos Administrativos.

Dicho expediente se somete a información pública en cumplimiento de lo establecido por el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, al objeto de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas durante el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia. Transcurrido dicho plazo sin haberse presentado alegaciones, se elevara a definitivo.

Villafranca de Córdoba a 12 de noviembre de 2013. El Alcalde, firma ilegible.

### Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba

Núm. 9.491/2013

Resolución de Alcaldía Nº 146/2013

Vista la Memoria de fecha 4 de noviembre de 2013, justificativa de la necesidad de modificar créditos en el Presupuesto de Gastos del ejercicio de 2013, mediante la generación de créditos por ingresos de naturaleza no tributaria, así como el Informe que sobre el asunto emite la Intervención,

De conformidad con lo previsto en el artículo 181 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y en las Bases de Ejecución del referido Presupuesto, resuelvo:

Primero. Aprobar la modificación de los créditos propuesta, en los siguientes términos:

a) Generar los siguientes créditos en el Presupuesto de Gastos del ejercicio de 2013:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Euros
2013.0.231.480	Atenciones benéficas y asistenciales	10.394,10
Suman las generaciones de créditos		10.394,10

b) Financiar los anteriores créditos con los ingresos de naturaleza no tributaria siguientes:

Aplicación presupuestaria	Denominación	Euros
2013.0.450	Subvención Junta de Andalucía Programa destinado a acciones de Solidaridad Alimentaria	10.394,10
Suman los ingresos que generan créditos		10.394,10

Segundo. Anótese en la contabilidad de la Corporación esta modificación presupuestaria, a los efectos procedentes.

Villanueva de Córdoba, a 4 de noviembre de 2013. El Alcalde-Presidente, Fdo. Francisco Javier Arenas Vacas.

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Aguilar de la Frontera

Núm. 8.996/2013

Don Antonio Ortega Jaén, Secretario del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción de Aguilar de la Frontera, hago saber:

Que en este Juzgado se sigue Expediente dominio, número 450/2013, a instancia de Antigua Calero Urbano, Antonio Calero Urbano, Carmen Calero Urbano, Manuela Calero Urbano y José Calero Urbano, asistidos del Letrado don Juan B. Valverde Fernández, para la reanudación del tracto sucesivo interrumpido e inscripción de exceso de cabida, sobre la siguiente finca:

Urbana. Casa en Aguilar de la Frontera, en calle Calvario número 4, de superficie noventa metros cuadrados, cincuenta metros cuadrados según el Registro; que linda: Derecha entrando, con calle Cronistas de Aguilar, a la que hace esquina; izquierda, la casa número 6, de Francisca Pavón Rubio; y fondo, con calle Cronistas de Aguilar, y casa número 1 de calle Verneuil Sur Seine, de Isabel García Padilla.

Inscrita en el Registro de la Propiedad de Aguilar de la Frontera, finca número 13.101, al libro 339, folio 28.

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

Asimismo se cita a José Valle Giménez, como titular registral, y a José Calero Gómez, Carmen Urbano Valle, Manuel Urbano Carmona, Carmen Valle Palma, Juan Romero Alberca y Carmen Leiva Pavón, como transmitentes, el primero además como titular catastral; para que dentro del término anteriormente expresado pueda comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Aguilar de la Frontera, a 19 de septiembre de 2013. El Secretario Judicial, firma ilegible.

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 Peñarroya Pueblonuevo

Núm. 8.995/2013

Doña Ana Margarita Villegas Novella, Secretaria Judicial del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 de Peñarroya-Pueblonuevo (Córdoba), hago saber:

Que en este Juzgado se sigue el procedimiento expediente dominio, Reanudación tracto sucesivo 234/2013, a instancia de José Muñoz Barragán, expediente de dominio para la inmatriculación de la siguiente finca: Urbana. Casa sita en Peñarroya Pueblonuevo, en la calle Capitán Cortés, hoy calle Libertad, marcada con el número 24, con una superficie de doscientos catorce metros cuadrados, dos decímetros cuadrados, linda: Por la derecha de su entrada, con corrales de la calle Travesía de San Rafael; izquierda, Aurelio Lozano; fondo, con Blas Arévalo".

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

Asimismo se cita a los posibles e ignorados herederos de don José Barragán Barragán y doña Carmen Salmerón Martínez, como titulares registrales de la finca para que dentro del término anteriormente expresado pueda comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Peñarroya-Pueblonuevo, a 4 de octubre de 2013. La Secretaría Judicial, firma ilegible.

### Juzgado de lo Social Número 1 Córdoba

Núm. 9.173/2013

Don Manuel Miguel García Suárez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 18/2013, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Yésica Gómez Zamora contra Fondo de Garantía Salarial y Tiencor 2004 Sociedad Limitada, sobre Social Ordinario, se ha dictado Resolución de fecha 9 de julio de 2013, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

"Fallo

Que estimando la demanda formulada por doña Yésica Gómez Zamora, representada y asistida técnicamente por el Letrado señor Gómez Alarcón contra Tiencor 2004 S.L., debo condenar y condeno a la demandada a pagar a la suma de cinco mil seiscientos sesenta y dos euros con cuarenta y cuatro céntimos de euro (5.662,44 €) en concepto de principal, más quinientos sesenta y seis euros con veinticuatro céntimos de euro (566,24 €) en concepto de intereses de mora. Y las costas, en la forma indicada en el Fundamento de derecho quinto de la presente resolución.

El Fogasa responderá por los conceptos, supuestos y límites previstos en el artículo 33 del ET.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el término de cinco días hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado; advirtiendo a la Empresa demandada de que en caso de recurrir, deberá de consignar el importe de la condena en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la Entidad Banesto (0030) con número 1444 0000 65 0018/13 y en la misma cuenta antes referida, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito.

Igualmente, en la interposición del recurso, deberá aportar justificante de ingreso de la tasa judicial conforme al modelo 696 de autoliquidación, en términos de lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, RDL 3/13 que la modifica y Orden HAP/490/2013, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden HAP/2662/2012, salvo para el caso de encontrarse en alguno de los supuestos exceptuados de dicha obligación por el Acuerdo del pleno no Gubernativo de la sala Cuarta del T.S. sobre Tasas en el orden Social de 5 de junio de 2013.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a la causa de la que dimana, definitivamente juzgando en primera instancia, la pronuncio mando y firmo".

Y para que sirva de notificación a don Rafael José Ballesteros Blanco, Administrador de Tiencor 2004 S.L., que tuvo su domicilio en Córdoba, avenida. Tenor Pedro Lavirgen, 1º-3º, puerta 3, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, sal-

vo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Córdoba, a 29 de octubre de 2013. El Secretario Judicial, firma ilegible.

Núm. 9.174/2013

Don Manuel Miguel García Suárez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1074/2012, a instancia de la parte actora doña Tamara Díaz Canales contra Fondo de Garantía Salarial y AR Ilusiones S.L., sobre Social Ordinario, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por doña Tamara Díaz Canales contra la entidad AR Ilusiones S.L. y el Fondo de Garantía Salarial, debo condenar y condeno a la empresa demandada a que abone a la actora la suma de cinco mil novecientos ocho euros (7.373,74 €) en concepto de principal, más quinientos noventa euros con ocho céntimos de euro (590,8 €) en concepto de interés de demora, sin costas.

El Fogasa responderá por los conceptos, supuestos y límites previstos en el artículo 33 del ET.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el término de cinco días hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado; advirtiendo a la Empresa demandada de que en caso de recurrir, deberá de consignar el importe de la condena en la cuenta que este Juzgado tiene abierta en la Entidad Banesto (0030) con número 1444 0000 65 1074/12 y en la misma cuenta antes referida, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito.

Igualmente, en la interposición del recurso, deberá aportar justificante de ingreso de la tasa judicial conforme al modelo 696 de autoliquidación, en términos de lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, RDL 3/13 que la modifica y Orden HAP/490/2013, de 27 de marzo, por la que se modifica la Orden HAP/2662/2012, salvo para el caso de encontrarse en alguno de los supuestos exceptuados de dicha obligación por el Acuerdo del pleno no Gubernativo de la sala Cuarta del T.S. Sobre Tasas en el orden Social de 5 de junio de 2013.

Así por esta mi Sentencia, cuyo original se archivará en el Libro de Sentencias, lo pronuncio, mando y firmo.

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

En Córdoba, a 23 de octubre de 2013. El Secretario Judicial, firma ilegible.

## OTRAS ENTIDADES

Gerencia Municipal de Urbanismo  
Córdoba

Núm. 8.372/2013

Innovación P.G.O.U. de Redelimitación del PERI B-10

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en Sesión ordinaria celebrada el día 17 de Septiembre del 2013, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero: Aprobar inicialmente la Innovación del PGOU relativa a la redelimitación del PERI B-10, formulada por la Gerencia Municipal de Urbanismo a petición de la Junta de Compensación del PERI B-10.

Segundo: Proceder a la apertura de un periodo de información pública por plazo de un mes mediante la inserción de anuncios en el BOP, Prensa Local, Tablones de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento, Gerencia Municipal de Urbanismo y difusión complementaria mediante inserción de copia del Resumen Ejecutivo que contiene el documento en el Tablón de Anuncios del Centro Cívico Municipal Norte.

Córdoba, 25 de septiembre de 2013. El Gerente, Fdo. Juan Luis Martínez Sánchez.

## Consortio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios de Córdoba

Núm. 9.181/2013

Terminado el segundo plazo de presentación de solicitudes para participar en el Concurso de Méritos convocado por este Consorcio para cubrir diversos Puestos de Trabajo publicados como Anexo de la Convocatoria (Boletín Oficial de la Provincia número 145 de 31 de julio de 2013), concedido tras la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 190, de 4 de octubre 2013, en aclaración del procedimiento para participar en el citado Concurso, por este mi Decreto se hace publica la relación de solicitantes admitidos y excluidos, indicando a la derecha del nombre el orden de prioridad solicitado, caso de haber solicitado más de un Puesto, así como si solicita en la fase ordinaria de concurso o en la fase de resultas, en su caso.

Lo que se publica para general conocimiento.

Córdoba, a 28 de octubre de 2013. El Presidente del Consorcio, Fdo. Manuel Gutiérrez Molero.

## CONCURSO DE TRASLADOS BOMBEROS-AS/CONDUCTORES-AS

## ASPIRANTES ADMITIDOS

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.	PARQUES SOLICITADOS						
		1	2	3	4	5	6	7
ABAD MUÑOZ FERNANDO	30818226C	PEÑARROYA (C)	PALMA (R)	MONTORO (R)				
CABALLERO GARCIA ANTONIO	34025935B	BAENA (C)						
CASTRO GARRIDO FRANCISCO J.	44354619Q	LA CARLOTA (C)	MONTORO (R)					
CASTRO GARRIDO JOSÉ A.	44354618S	LA CARLOTA (C)	PALMA (R)	MONTORO (R)	PTE. GENIL (C)	LUCENA (C)	MONTILLA (C)	
CONTRERAS RODRÍGUEZ SALVADOR	30798335R	LA CARLOTA (C)						
DE LA TORRE MARTÍNEZ ISIDRO	44351667P	LA CARLOTA (C)						
DELGADO MORA SARA	44367335J	LA CARLOTA (C)	PTE. GENIL (C)	PALMA (R)	MONTORO (R)			
DOROTEO LOBATO SERGIO	30523943E	LA CARLOTA (C)						
ELÍAS ROLDÁN MANUEL	80150944S	BAENA (C)						
ESCAMILLA SANSEGUNDO JUAN A.	30952710T	PTE. GENIL (C)	PRIEGO (R)					
FUNES ADRIÁN JOSÉ M.	44358384H	LUCENA (C)	LA CARLOTA (C)					
GALÁN VÁZQUEZ RAFAEL	44354505V	LA CARLOTA (C)	PALMA (R)	MONTORO (R)	MONTILLA (C)	PTE. GENIL (C)	LUCENA (C)	BAENA (C)
GARCÍA GALÁN FRANCISCO	30815392S	LA CARLOTA (C)	PALMA (R)	BAENA (C)	PTE. GENIL (C)			
GARCÍA RUZ AMADOR	30799278R	LA CARLOTA (C)						
GINÉS ARAUJO JUSTO	30799440W	BAENA (C)						
GÓMEZ GUTIÉRREZ MANUEL	30956017H	PTE. GENIL (C)	LA CARLOTA (C)	MONTILLA (C)	LUCENA (C)	PALMA (R)	BAENA (C)	
GÓMEZ PARRAS FERNANDO	26971437G	LUCENA (C)						
GONZÁLEZ ABAD JUAN M.	44363147B	LA CARLOTA (C)	PTE. GENIL (C)	MONTILLA (C)	PALMA (R)	MONTORO (R)	LUCENA (C)	BAENA (C)
GONZÁLEZ ROMERO ANTONIO M.	30206925J	POZOBLANCO (C)						
GUTIÉRREZ MARTÍNEZ JESÚS M.	30814212P	POZOBLANCO (C)						
LÓPEZ OTS FRANCISCO J.	44358874Q	LA CARLOTA (C)	LUCENA (C)	PTE. GENIL (C)				
LOZANO CUBERO JOSÉ A.	30829974S	LA CARLOTA (C)						
MADUEÑO BERZOSA ANTONIO	30536281D	LA CARLOTA (C)						
MARTÍNEZ RISCO ANTONIO	44374134G	LA CARLOTA (C)	LUCENA (C)	MONTILLA (C)	PTE. GENIL (C)			
MENGUAL GÓMEZ ÁNGEL D.	44368219T	MONTORO (R)	LA CARLOTA (C)					
MERLO GARCÍA MIGUEL	30812316K	PTE. GENIL (C)	PALMA (R)					
MONTERO OSUNA ANTONIO J.	48869869K	MONTILLA (C)						
MORALES PUERTO DIEGO M.	30796503D	PTE. GENIL (C)	PALMA (R)	LUCENA (C)	BAENA (C)			
MURILLO MORENO JUAN	30208845R	LA CARLOTA (C)	PALMA (R)	MONTILLA (C)				

PALMA GRANDE SERGIO	44369233W	LUCENA (C)		
PATÓN ARÉVALO ENRIQUE	30504996G	LA CARLOTA (C)		
PRIEGO PULIDO JOSÉ A.	44367741M	BAENA (C)		
PRIEGO REYES ANTONIO J.	48872687X	MONTILLA (C)		
RAMÍREZ JIMÉNEZ MARIO A.	44361397D	MONTILLA (C)	BAENA (C)	
ROJAS JIMÉNEZ MIGUEL A.	30824862D	PALMA (R)	BAENA (C)	
ROMERO LACALLE ALEJANDRO	30966214A	MONTORO (R)		
ROSAL GÓMEZ ANTONIO	30820062Q	LA CARLOTA (C)		
SALINAS DE LA ROSA OSCAR	44367582F	PALMA (R)	LA CARLOTA (C)	BAENA (C)
SALINAS DE LA ROSA RAUL	30967518L	PEÑARROYA (C)		
SÁNCHEZ RUIZ FRANCISCO R.	30950540S	LUCENA (C)	PTE. GENIL (C)	LA CARLOTA (C)
VELASCO MIRANDA JUAN A.	44369424D	LA CARLOTA (C)	MONTORO (R)	

---

Las peticiones para la fase de concurso van marcadas con (C)  
y las de la fase de resultados van acompañadas de (R).

Córdoba, a 28 de octubre de 2013. El Presidente, Fdo. Manuel  
Gutiérrez Molero.

---