

BOP

Córdoba

Año CLXXXVI

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. Delegación Territorial de Córdoba

Acuerdo de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo del Sector de la Madera y el Mueble de la Provincia de Córdoba" sobre jornada laboral 2021

p. 5794

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2023

p. 5795

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Resolución definitiva de la Junta de Gobierno de esta Diputación Provincial por la que se aprueba la Convocatoria de Subvenciones de Cooperación Internacional al Desarrollo 2021

p. 5823

Ayuntamiento de Los Blázquez

Aprobación definitiva del Presupuesto General de esta Corporación para el ejercicio 2021

p. 5827

Ayuntamiento de Cabra

Resolución de Alcaldía nº 2021/2346 por la que se publica el expediente Concesión Demanial del uso privativo de bien de dominio público para el Mantenimiento de un Centro de Atención Temprana

p. 5827

Ayuntamiento de Hornachuelos

Aprobación inicial del expediente de Modificación de Créditos 2CE/2021, en la modalidad de Crédito Extraordinario, financiado con bajas por anulación

p. 5828

Ayuntamiento de Palma del Río

Aprobación definitiva del expediente de Modificación de Crédito 23/2021, mediante Suplemento de Crédito, aprobado por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria, celebrada el 29 de julio de 2021

p. 5828

reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles

p. 5829

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Aprobación definitiva de Innovación pormenorizada del PGOU para posibilitar el uso del subsuelo ya construido de la parcela del IES Carmen Pantión

p. 5828

Ayuntamiento de La Rambla

Resolución de Alcaldía de fecha 15 de septiembre de 2021, por la que se aprueba la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, al procedimiento de selección de una Plaza de Técnico de Administración General, incluida en la Oferta de Empleo Público Adicional 2021

p. 5828

Ayuntamiento de Valsequillo

Aprobación provisional de Modificación de la Ordenanza Fiscal

Ayuntamiento de El Viso

Información pública Proyecto de Actuación para Legalización de Explotación de Vacuno de Leche, sita en Polígono 60, parcelas 114, 121 y 124, de este término municipal

p. 5829

VIII. OTRAS ENTIDADES**Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. Córdoba**

Rectificación en la Resolución de fecha 2 de julio de 2021, en el artículo 3 de las Normas por la que se regula la Composición y Funcionamiento de la Bolsa de Trabajo de Auxiliar Administrativo/a, de personal de carácter temporal, en esta entidad

p. 5829

JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 3.570/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0087/2021

Código de Convenio: 14000215011982

Visto el Texto del Acuerdo del día 31 de mayo de 2021, de la Comisión Paritaria del "Convenio Colectivo del Sector de la Madera y el Mueble de la Provincia de Córdoba" por el que se actualiza el artículo 7º del mismo y se regula la jornada laboral para el año 2021, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, 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 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

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

Córdoba, 6 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL

DE MADERA Y EL MUEBLE DE CÓRDOBA

ASISTENTES:

-Por la Asociación de Empresarios de la Madera y el Mueble de Córdoba (UNIEMA):

Don Enrique Fernández Hidalgo.

Don Juan Luis Luque Barona.

-Por CCOO:

Don Antonio Salazar Castillo.

Don Francisco Gago Domínez.

-Por UGT:

Don Javier Delegado Montoro.

En Córdoba, siendo las 09,30 horas del día 31 de mayo de 2021, se reúnen en la sede social de Asociación de Empresarios de la Madera y el Mueble de Córdoba (UNIEMA), sita en Avenida del Gran Capitán nº 23, 6ª planta, Oficina 06.02 (14008-Córdoba) las personas relacionadas anteriormente, todas ellas miembros

de la comisión paritaria y en la representación que igualmente se indica.

La reunión tiene por objeto la aprobación del calendario laboral para el 2021, según la redacción aprobada para el artículo 7 del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas de la Madera y el Mueble de Córdoba.

Se procede a examinar la propuesta presentada y, una vez hechas las oportunas comprobaciones, se acuerda:

1.º Aprobar la actualización de la redacción del Artículo 7º del Convenio Colectivo Provincial de las Empresas de la Madera y el Mueble de Córdoba para el año 2021.

2º Delegar en don Juan Luis Luque Barona, para que realice los trámites necesarios para el registro en REGCON y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba del presente acta con la redacción del Artículo 7º y anexo.

Sin más temas que tratar, termina la reunión siendo las 10:30 horas del día arriba indicado.

Por la Asociación de Empresarios de la Madera y el Mueble de Córdoba (UNIEMA); Por CCOO; Por UGT; Hay varias firmas ilegales.

Jornada 2021

Convenio Colectivo del Sector de la Madera y el Mueble de la Provincia de Córdoba

-Tiempo de trabajo.

Artículo 7. Jornada.

La jornada ordinaria anual para el año 2021, queda establecida en 1.752 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a viernes.

En el mes de noviembre, las empresas efectuarán un cómputo de las horas trabajadas y previstas desarrollar en el año, y si fuese a existir exceso sobre la jornada anual pactada, se procederá a compensar con descanso antes de finalizar el año, siempre que las necesidades organizativas y de producción lo permitan. En aquellos casos en que no sea posible, el exceso se compensará en el primer trimestre del año siguiente, solicitándose con 48 horas de antelación por el trabajador, y de acuerdo con la dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año. Para el año 2021, en aquellas localidades en que se produzca la celebración de Feria se trabajarán 32 horas. En aquellas localidades donde en la semana de feria exista una fiesta local, la jornada de esta semana será de 24 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con los propios trabajadores/as.

En aquellas localidades en que no se produzca la celebración de Feria pero exista una fiesta local en la fecha en que se hubiese celebrado, la jornada de esta semana será de 32 horas efectivas de trabajo y se estará a lo señalado en el anexo III del presente convenio colectivo para el ejercicio 2021.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, y las empresas desde de la publicación del presente Convenio Colectivo podrán acordar con la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con éstos/as, la distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual.

Desde el día 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive, la jornada necesariamente será continuada, teniendo una duración de 8 horas diarias, debiendo comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

No obstante las empresas según sus necesidades y de acuerdo con los representantes legales del trabajadores, o en su defecto con sus trabajadores, arbitren las medidas oportunas para que

se pueda realizar jornada partida en aquellos departamentos o secciones de la empresa habilitados conforme a las previsiones del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

En aquellas empresas que desarrollen su actividad bajo un régimen de trabajo a turnos, y que se encuentren acondicionadas para desarrollar sus trabajos, conforme al Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, no se aplicará la previsión de comenzar no más tarde de las 7 de la mañana.

En los supuestos en que se anuncien por los organismos competentes temperaturas que puedan provocar situaciones de riesgo por la intensidad del calor y la exposición de los trabajadores a la radiación solar, las empresas deberán organizar el trabajo, coordinar las tareas y adecuar el horario de trabajo, de forma que se reduzca el tiempo de exposición, disponiendo que aquellos trabajos que requieran más esfuerzo se ejecuten en las horas de menos calor.

Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales en el sector a todos los efectos.

Durante la vigencia del Convenio el tiempo para tomar el bocadillo (20 minutos) se considerará como tiempo efectivo de trabajo durante la jornada continuada que se fije en el Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa con representantes legales de los trabajadores/as.

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

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

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

El empresario podrá distribuir irregularmente 175 horas anuales, pudiendo afectar por ello la jornada máxima semanal o mensual pero no a la máxima anual. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios, preavisando por escrito, en el modelo que establezca a tal fin, con cinco días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma.

Si se desarrolla jornada irregular dentro del período de jornada continuada, (desde el 1 de julio al 31 de agosto, ambos inclusive de cada año), la misma no podrá finalizar más tarde de las 15:00 horas, salvo lo previsto en el párrafo séptimo del presente artículo.

Asimismo, el empresario dispondrá de una bolsa de 5 días o 40 horas al año que podrá alterar la distribución prevista en el calendario anual. Con carácter previo a su aplicación, la empresa deberá preavisar por escrito, en el modelo que establezca a tal fin con 5 días de antelación a los afectados y a la representación de los trabajadores de los días y horas en que se efectuará la distribución irregular de la misma. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución mensual y cotizaciones del trabaja-

dor.

Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al término del año natural o al vencimiento de su contrato de trabajo el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su caso, al finalizar el año natural o en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

Las partes se comprometen a reunirse en la 1ª quincena de noviembre de cada año de vigencia del convenio al objeto de elaborar el cálculo de jornada para el año siguiente.

ANEXO III

CALENDARIO LABORAL DEL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE

PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA AÑO 2021

La jornada ordinaria anual para el año 2021, queda establecida en 1.752 horas efectivas de trabajo, que se distribuirán, de lunes a viernes.

La Comisión Paritaria del Convenio ajustará la jornada laboral cada año.

Para el año 2021, el ajuste del exceso de jornada no contendrá un día en la Feria de cada localidad, al encontrarse las mismas suspendidas, salvo que superada la situación provocada por la pandemia derivada del COVID 19 se produzcan las mismas y se estará a lo señalado en el presente convenio colectivo para el ejercicio 2021.

-Jornada Año 2021.

1752 Horas Anuales/ 8 Horas diarias = 219 días laborables.

-Año natural: 365 días.

Domingos: -52 días.

Sábados -52 días.

Festivos 2021: -14 días.

(Siendo 14 festivos, aquellos que sean coincidentes con sábados, supondrán que habrá de incrementarse 1 día los días no laborables por determinar por cada festivo en sábado. En 2021 coinciden 2 festivos en sábado por lo que se deberán incrementar en 2 días)

Vacaciones: -22 días laborables.

Días inhábiles: 24 y 31 de Diciembre: - 2 días.

223 días* 8 horas/ día: 1.784 horas

1784 horas, 223 días.

-Jornada anual: 1752 horas, 219 días.

4 días.

Siendo la jornada anual 1752 horas anuales (219 días laborables), la diferencia que resulta es de 4 días no laborables, que quedarían por determinar. A estos habrá que sumarle 2 días por los festivos en sábado.

En el supuesto que existiese feria en la localidad la diferencia que resulta es de 3 días no laborables, que quedarían por determinar. A estos habrá que sumarle 2 días por los festivos en sábado.

Esta será la jornada en todos los centros de trabajo, las empresas en el plazo de un mes de la publicación del presente Convenio Colectivo podrán pactar con la representación legal de los trabajadores/as, o en su defecto con éstos/as, la distribución respetando la jornada ordinaria en cómputo semanal y anual.

Hay varias ilegibles.

Núm. 3.608/2021

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0113/2021

Código de Convenio: 14000355011982

Visto el Texto del "Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Córdoba", suscrito el día 28 de julio de 2021, por las asociaciones empresariales y sindicatos más representativos del sector, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, 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 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

PRIMERO. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad 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, 13 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE CORDOBA

En Córdoba, siendo las diez horas del día 28 de julio de dos mil veintiuno, se reúnen los señores/as relacionados al margen, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Córdoba, en el domicilio social de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO), sito en Jardines Virgen de la Estrella nº 1, de Córdoba.

ASISTENTES:

-POR U.G.T.:

Don Juan Martínez Beltrán.

Don Manuel José Martínez Molina.

Don Bernardo López Martín.

Doña Estela Cabanillas Molina.

-POR CC.OO.:

Don José Antonio Frejo Bolado.

Don Manuel Casado Checa.

-POR HOSTECOR:

Doña Antonia Alcántara Luque.

Don José Luis Polonio Arjona.

-POR AEHCOR:

Don Félix Serrano Serrano.

Don Manuel F. Fragero de Sepúlveda.

Don José María Vallejo Romero.

-ASESOR PARTE EMPRESARIAL:

Don Antonio Arroyo Díaz.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector. En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes

tes

ACUERDOS:

PRIMERO: Aprobar el texto del convenio colectivo del sector para los años 2021–2023, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

SEGUNDO: Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del convenio que se acompaña, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

TERCERO: Facultar a don Antonio Arroyo Díaz para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Territorial de Empleo y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las once horas del día arriba indicado.

POR HOSTECOR; POR AEHCOR; POR CCOO; POR UGT. Hay varias firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE

LA PROVINCIA DE CORDOBA 2021–2023.

CAPÍTULO I

NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Córdoba, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO FUNCIONAL

Se regirán por el presente Convenio Colectivo las empresas, establecimientos, instalaciones y empresarios cuya actividad, tanto de manera permanente como ocasional, total o parcialmente esté o pueda estar afectada por el ámbito funcional del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería. Se incluyen en este ámbito clubes sociales y deportivos, como en anteriores convenios. Si no hubiere impedimento legal, también se incluyen las viviendas comercializadas con fines turísticos y apartamentos que presten algún servicio hostelero.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en las actividades citadas en el artículo 2.

A las actividades desarrolladas por el personal de los departamentos de pisos, restaurante, bar, cocina y recepción, cualquiera que sea la empresa para la que presten sus servicios, les serán de aplicación las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.

Las empresas hosteleras que contraten o subcontraten con otras los servicios de los departamentos de pisos, restaurante bar, cocina y recepción, incluirán en el contrato que lo sustente la obligación del contratista de respetar las condiciones del presente convenio. En caso de no hacerlo, si no se aplicara el convenio, recaerá sobre la empresa principal la responsabilidad solidaria de las diferencias salariales.

Aquellas empresas que tuviesen externalizado los servicios relacionados en los párrafos anteriores y aplicaran otro convenio colectivo, tendrán plazo hasta el 1 de Enero de 2019 para adaptar las condiciones de los trabajadores al presente convenio.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente convenio tendrá vigencia desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2023.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA, PRÓRROGA Y ULTRA ACTIVIDAD

Llegado a su vencimiento, el presente convenio se prorrogará

de año en año, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes legitimadas legalmente para ello.

La denuncia se podrá producir con, al menos, dos meses de antelación al final de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, de forma expresa por cualquiera de las partes legitimadas para la negociación del mismo, dirigiéndose por escrito al resto de partes negociadoras y procediéndose a su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral.

Denunciado el convenio colectivo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales hasta tanto se acuerde un nuevo convenio colectivo.

ARTÍCULO 6. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las empresas vienen obligadas a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "Ad personam".

Todas las condiciones, tanto económicas como de trabajo, establecidas en el presente convenio, tienen la consideración de mínimas siendo por lo tanto nulos los acuerdos que impliquen situaciones más perjudiciales para los trabajadores afectados por el mismo.

ARTÍCULO 7. COMPENSACION Y ABSORCION

Las mejoras, por encima de las mínimas vigentes en este convenio, a partir del 1 de enero de 2018, que se vengán aplicando por las empresas, serán compensables y absorbibles con las que hayan de abonarse según lo pactado en el presente convenio, atendiendo al principio de homogeneidad de las mismas, (salario base, complementos personales, complementos de puesto de trabajo y complementos por cantidad o calidad del trabajo). Las mejoras, adquiridas en subrogación, con independencia de su naturaleza y denominación, que a la firma del presente convenio, se viniesen percibiendo durante más de 2 años, se consolidarán en el valor que las mismas tenían a 31/12/2017.

Cualquier incremento salarial que se haya abonado desde 1/1/2018 hasta la publicación del convenio, a cuenta de la subida del mismo, será compensado o absorbido, según el caso, para adecuarse a los valores finalmente pactados.

Se garantiza "Ad personam" que el trabajador al aplicarse las modificaciones económicas de este convenio, en conjunto, y en computo mensual, no recibirá menos de lo que hubiera percibido por todos los conceptos, excepción hecha de lo percibido por porcentaje de servicio, en el mes de que se trate.

ARTÍCULO 8. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. En el supuesto de que la jurisdicción competente declarase nulo alguno de sus artículos las partes se comprometen a actuar según los siguientes compromisos:

i) La comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Dispondrá de un periodo de seis meses para intentar negociar una redacción alternativa a la anulada por la resolución judicial.

ii) Transcurrido dicho periodo sin acuerdo sobre la nueva redacción a dar al artículo anulado, la discrepancia se someterá a la mediación del SERCLA.

iii) De persistir el desacuerdo, las partes acuerdan asumir el laudo que se emitiera en sede de arbitraje.

ARTÍCULO 9. LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En lo no previsto en este Convenio, será de aplicación el ALEH vigente en cada momento y, con carácter supletorio, lo dispuesto

en la legislación laboral y demás disposiciones complementarias y concordantes.

ARTÍCULO 10. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO.

En el caso de que una empresa pueda ver dañada su estabilidad económica a consecuencia de la aplicación del presente convenio, podrá procederse a su inaplicación en los aspectos que marca el artículo 82.3 del ET, siempre que concurren causas económicas, técnicas y organizativas o de producción debidamente justificadas y siguiendo el procedimiento regulado en el presente artículo.

La empresa que pretenda iniciar un proceso de inaplicación de convenio deberá informar a la Comisión Mixta Paritaria sobre la intención de inaplicación en los mismos términos y plazos que a la Representación Legal de los Trabajadores de la empresa o a la plantilla si no existiera aquella.

El acuerdo de inaplicación, de existir, deberá contener la forma y plazos de recuperación de los derechos afectados de los trabajadores y trabajadoras, en caso de desaparición o superación de las causas que motivaron el proceso de inaplicación.

Del acuerdo de inaplicación se dará traslado a efectos informativos a la Comisión Mixta Paritaria.

Cuando no se hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán recurrir al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).

Si el periodo de consultas finaliza sin acuerdo y los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional única del Decreto 69/2013, de 2 de julio, por el que se modifica el decreto 149/2012, de 5 de junio.

ARTÍCULO 11. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Queda constituida una Comisión Mixta Paritaria para el control, la interpretación, estudio y vigilancia del presente Convenio Colectivo de Hostelería.

Estará compuesta por 4 miembros, 2 personas de la representación social y 2 de la representación empresarial.

Las partes podrán nombrar y utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores/as que tendrán voz, pero no voto.

Será presidida trimestralmente de forma alternativa por los representantes de los trabajadores, el primer trimestre, y de los empresarios, en el segundo, y así sucesivamente.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión paritaria se reunirá siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes, o por las asociaciones o sindicatos integrados en las mismas, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión paritaria se celebrarán dentro del término que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no se hubiera reunido, se entenderá agotada la intervención de la misma, pudiendo el solicitante ejercitar las acciones que considere oportunas. Lo expuesto, sin perjuicio de otros plazos que estén establecidos legalmente o provengan de requerimientos legales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todos los casos por mayoría de cada parte y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La comisión paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su contenido.

Sus funciones serán las siguientes:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, así como la intervención con carácter previo al planteamiento formal de conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales derivados de la aplicación e interpretación del Convenio o ante el órgano judicial competente. La vigilancia y el seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

2. Tendrá control sobre contratos formativos.

3. Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo le sean sometidas por las partes.

4. La creación de subcomisiones de trabajo que estime necesarias.

5. Conocer de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

6. La Comisión Mixta deberá recibir información sobre la intención de inaplicación del convenio en el mismo momento que se notifique a la autoridad laboral y del eventual acuerdo o prórroga.

7. La Comisión Paritaria se constituye, también, como órgano de discusión y seguimiento de las contrataciones de servicios efectuadas por los establecimientos de hospedaje y de las condiciones de trabajo de los trabajadores de las mismas en el sector de la hostelería, pudiendo encomendar trabajos y realizar estudios tendientes a que se cumpla el principio a igual trabajo igual salario y evite la utilización abusiva de la contratación temporal, la externalización y la subcontratación de obras y servicios.

8. Tendrá las competencias en relación a materias formativas que le reconoce el Capítulo V del presente convenio.

9. Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este convenio colectivo.

Domicilios de la comisión. A efectos de notificaciones, solicitudes y convocatorias, queda fijado como domicilio de la Comisión paritaria cada una de las sedes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo, las cuales se indican a continuación:

HOSTECOR: Calle Doctor Jiménez Díaz s/n – 14004 Córdoba.

AEHCOR: Avenida Gran Capitán nº 46-5º-4 - Córdoba.

CC.OO: Avenida Gran Capitán nº 12 – 14008 - Córdoba.

UGT: Avenida Agrupación Córdoba – 14007 - Córdoba.

Tanto las empresas como las representaciones unitarias o sindicales de los trabajadores y trabajadoras podrán dirigir comunicaciones y solicitudes a la Comisión paritaria siempre que lo hagan a través de alguna de las organizaciones firmantes de este Convenio.

A efectos de entender de las cuestiones atribuidas a la Comisión paritaria, la misma actuará como comisión única, compuesta por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de la parte sindical, los cuales serán designados, respectivamente, por las organizaciones firmantes, con la composición que seguidamente se detalla:

HOSTECOR: 1 REPRESENTANTE.

AEHCOR: 1 REPRESENTANTE.

UGT: 1 REPRESENTANTE.

CC.OO.: 1 REPRESENTANTE.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 12. REQUISITOS MINIMOS Y COMPROMISO PARA EL EMPLEO ESTABLE Y SU FOMENTO

1. Las partes firmantes del presente Convenio comparten que

la defensa del empleo es una prioridad, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible de los puestos de trabajo considerando que la mejor garantía para ello será tratar de mejorar la fortaleza y solidez de la empresa, manteniendo su nivel de competitividad, de modo que sean capaces de aportar valor de manera recurrente y de adaptarse permanentemente al entorno, en función de las exigencias del mercado en cada momento.

La contratación de los trabajadores afectados por el presente convenio será de conformidad con lo establecido en el presente convenio, el ALEH, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales en vigor.

2. Se establece que en las empresas de 1 a 3 trabajadores, al menos uno deberá ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas de 4 a 20 trabajadores al menos 30% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas de 21 a 30 trabajadores al menos el 35% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas entre 31 y 50 trabajadores al menos el 40% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla, en las empresas de más de 50 trabajadores al menos el 50% deberán ostentar la condición de fijo o plantilla. Las fracciones desde 0,5 debería ser un trabajador más. Estos porcentajes de trabajadores fijos o de plantilla no se aplicaran en aquellas empresas de nueva creación durante el primer año de su funcionamiento.

3º. Con el objetivo del mantenimiento del empleo, en los procesos de reestructuración que puedan acometerse en el ámbito de la empresa, se recomienda la utilización preferente de medidas de flexibilidad interna tales como la suspensión de contratos de trabajo y excedencias, la reducción de jornada, la movilidad funcional y geográfica y la modificación de condiciones de trabajo.

Para conseguir los objetivos enunciados en el párrafo anterior, el periodo de consulta para los procedimientos colectivos se establece en 15 días hábiles.

4º. Las empresas procurarán, dentro de su autonomía organizativa, respetar los siguientes criterios de prioridad en la contratación:

a) A quienes hubieran desempeñado o desempeñasen funciones de carácter temporal en la empresa con cualquiera de las modalidades de contratación dentro de su grupo profesional por contratación directa o a través de empresa de trabajo temporal o de servicios externos.

b) Los que hubiesen participado en cursos de contratos programa de la Fundación tripartita para la formación en el empleo del sector de hostelería, los trabajadores vinculados o que hayan tenido alguna vinculación con la empresa, y los inscritos en el en la correspondiente oficina de empleo como trabajadores de la hostelería y los procedentes de centros de formación del sector de Hostelería, como Escuelas de turismo, escuelas de hostelería u otros.

ARTÍCULO 13. CONTROL DE LA CONTRATACIÓN

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrá derecho a recibir copia básica del Contrato de trabajo u orden de servicio del personal que preste su servicio en la Empresa, tanto de esta como si lo es de empresa de trabajo temporal o empresa de servicios externos, así como de la documentación acreditativa de estar en dicha empresa y respecto de estos trabajadores/as al corriente de sus obligaciones salariales, conforme a las estipuladas en el presente convenio, y de Seguridad Social.

El trabajador recibirá una copia del contrato, debidamente diligenciado por la oficina de empleo, en el plazo de quince días desde la fecha de inicio de la relación laboral.

En el acto de la firma estará presente algún representante de

los trabajadores en la empresa.

ARTÍCULO 14. CONTRATACIÓN EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE MERCADO, ACUMULACIÓN DE TAREAS

Las empresas podrán contratar mediante la modalidad de contrato eventual por circunstancias de la producción sólo en el caso de que las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, pudiendo contratar libremente el periodo de duración, con un máximo de doce meses en un periodo de dieciocho meses, mediando una sola prórroga de contrato y siempre y cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador/a.

Si se excediesen estos límites temporales, el trabajador pasará a ser fijo.

ARTÍCULO 15. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En el contrato de trabajo deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria y semanalmente, y su distribución. En el recibo de salario el porcentaje de ésta, sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio.

Tendrán los mismos derechos que tengan establecidos los trabajadores con contrato a jornada completa, así como los pluses establecidos en el presente convenio.

Se establece que la jornada mínima bajo esta modalidad de contratación será de dos horas diarias. No se podrá partir una jornada inferior a 4 horas diarias.

Se podrán realizar horas complementarias en las condiciones establecidas legalmente, en un porcentaje máximo que en ningún caso podrá exceder del 55% de las horas contratadas.

Se amplía hasta el 30% el número de horas complementarias de carácter voluntario que podrán realizar los trabajadores con contratos indefinidos a tiempo parcial.

ARTÍCULO 16. CONTRATO INDEFINIDO DE FIJOS-DISCONTINUOS

Cuando se trate de realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad de la empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores/as contratados para tales trabajos tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo ya sean a tiempo completo o parcial.

Dentro de la garantía de ocupación se computan tanto el tiempo efectivo de servicios como los descansos computables como de trabajo, tales como vacaciones, fiestas, permisos y las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Todos los trabajadores fijos de carácter discontinuo deberán ser llamados cada vez que vayan a llevarse a cabo las actividades para las que fueron contratados. Se establecen las siguientes condiciones de llamamiento:

1. La empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación mínima de quince días, previa a su incorporación al centro de trabajo.

2. No obstante, la empresa podrá retrasar el llamamiento hasta más allá de los quince días establecidos en el párrafo anterior, siempre y cuando lo comunique por escrito al trabajador antes de que transcurran los quince días desde la fecha habitual de llamamiento y con indicación de la fecha concreta en que se producirá la reincorporación al trabajo. El ejercicio por parte de la empresa de las facultades establecidas en los párrafos anteriores, en ningún caso supondrá merma ni perjuicio a la garantía de periodos mínimos de ocupación antes regulados.

3. Se presumirá no efectuado legalmente el llamamiento:

a) Una vez transcurridos treinta días naturales desde la fecha comunicada al SEPE de convocatoria sin que se haya producido el llamamiento ni la comunicación al trabajador..

b) Si llegada la fecha para la reincorporación, no se produjera ésta.

c) Cuando la empresa comunique fehacientemente la decisión de extinguir el contrato de trabajo.

En tales supuestos y a partir de las fechas en que deba producirse el llamamiento, o se comunicase la decisión extintiva, según los casos, el trabajador podrá reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente.

La empresa entregará a la representación legal de los trabajadores una copia del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos remitido al Servicio Público de Empleo.

La fijación del periodo de vacaciones y festivos de los fijos discontinuos se regirá por lo establecido en el presente Convenio y, en caso de coincidencia del periodo de inactividad con el establecido en el calendario de vacaciones, estas se disfrutarán de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, y en su defecto, del trabajador/a, siempre respetando las necesidades de producción. Se podrán disfrutar las vacaciones con anticipación al devengo del derecho de las mismas, tanto de forma continuada, como fraccionada, en las condiciones establecidas en el convenio con carácter general. El periodo de vacaciones y fiestas laborales no previsto, total o parcialmente durante el periodo de ocupación, pasará a disfrutarse coincidiendo con el último tramo temporal del llamamiento.

Tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo a tiempo completo o a ampliar jornada, de forma temporal o indefinida, quienes estén trabajando como fijos discontinuos en la misma función profesional en el mismo centro de trabajo. Asimismo, los trabajadores a tiempo parcial podrán novar de común acuerdo con la empresa la prestación de sus servicios a tiempo completo.

No será de aplicación el presente artículo a los casos de trabajadores contratados por interinidad para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo.

ARTÍCULO 17. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Para este tipo de contratos será de aplicación lo dispuesto en el ALEH vigente en cada momento.

No podrán realizar trabajo a turnos, ni trabajar en horario nocturno.

Los contratos formativos serán retribuidos en función de la categoría profesional para la que se formaliza el contrato, con el porcentaje de trabajo efectivo que corresponda legalmente en cada momento.

Respecto al número de trabajadores con contratos formativos en las empresas se estará a lo señalado en la siguiente escala, en función del número de trabajadores del centro de trabajo:

-Desde 1 hasta 5 trabajadores: 1 contrato formación y aprendizaje.

-Desde 6 hasta 10 trabajadores: 2 contratos formación y aprendizaje.

-Desde 11 hasta 25 trabajadores: 3 contratos de formación y aprendizaje.

-Desde 26 hasta 40 trabajadores: 4 contratos de formación y aprendizaje.

-Desde 41 hasta 50 trabajadores: 5 contratos de formación y aprendizaje.

-Desde 51 en adelante: 8 contratos de formación y aprendizaje.

El número de trabajadores por centro de trabajo no incluirá para su determinación a los vinculados a la empresa por contrato en formación.

ARTÍCULO 18. CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores/as, vendrán obligadas a que, de entre ellos, el 2% sean tra-

bajadores/as con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Son objetivos, promover el empleo y lograr la mayor integración de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo.

Se entenderá cumplido el requisito de contratación de persona con discapacidad tanto si se realiza de forma directa por la empresa como aplicando las medidas alternativas reguladas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 19. NÓMINA, CESE Y FINIQUITO

a) Las nóminas mensuales y pagas extraordinarias se abonarán nunca más tarde de 5º día posterior a la finalización del mes de que se trate o de la fecha prevista para el abono de las pagas extraordinarias.

b) Una copia del recibo de liquidación y finiquito se entregará al trabajador con tres días hábiles de antelación de la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

c) Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del trabajador.

d) Por lo que se refiere a los trabajadores fijos de carácter discontinuo, la liquidación al finalizar su período anual deberá hacerse en el último recibo de salarios que perciba; esto no supondrá en ningún caso la desvinculación laboral y económica con la empresa.

e) De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

ARTÍCULO 20. CIERRE POR REFORMA

Llegado este caso de que algún establecimiento haya de cerrar por reforma, será preceptivo y previo que al trabajador/a le quede garantizado por el tiempo que dure el cierre, la percepción de las cantidades que para este supuesto establece la ley. El período de cierre por reforma no afectará a las partes proporcionales de las pagas extras establecidas por el presente convenio. Finalizada la misma, se integrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones en que estuviera antes del cierre considerándolo a efectos de antigüedad dichos periodos. Todo ello sin perjuicio de estar a la legislación vigente en esta materia.

ARTÍCULO 21. PERIODO DE PRUEBA Y DE PREAVISO

El periodo de prueba se regirá por el Capítulo V del ALEH.

Se establece un periodo de preaviso para la extinción de la relación laboral de 20 días, tanto por parte del trabajador que pretenda rescindir unilateralmente su contrato como por parte empresarial, salvo cuando tal extinción obedezca a sanción disciplinaria o despido.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales.

Los contratos a tiempo parcial vigentes a la publicación del presente convenio, conservarán el porcentaje de jornada que tuviesen con anterioridad hasta la extinción del mismo.

La distribución de la jornada se efectuará de común acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores o con los trabajadores/as en su defecto.

El calendario anual se expondrá en el tablón o en sitio visible, recogiendo horario de trabajo diario, vacaciones, entradas y sali-

das, descanso. Todo esto será supervisado por la empresa y representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente deben transcurrir 12 horas como mínimo, computándose a todos los efectos las trabajadas en jornada normal, extraordinaria, irregulares o complementarias.

La jornada se podrá partir una única vez y observar como mínimo una interrupción de dos horas.

ARTÍCULO 23. JORNADA IRREGULAR

Las empresas tendrán la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral durante ocho semanas en cada año (un máximo de 30 días de trabajo efectivo), manteniendo como jornada máxima diaria 10 horas, y como jornada máxima semanal 50 horas.

Las empresas lo comunicarán con un preaviso escrito, al trabajador y a los representantes legales de este con una antelación mínima de 6 días a la fecha de la modificación, haciendo constar en el mismo preaviso la fecha en que se recuperara el exceso de jornada.

La distribución irregular de la jornada, cuando se aplique, solo podrá ser realizada por el personal a tiempo completo, debiendo respetarse en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como la duración máxima y mínima prevista en este artículo.

Para el caso de los fijos discontinuos, el número de días con jornada flexible que podrán realizar irá en proporción al tiempo que están en activo.

En cuanto a la compensación del exceso de la jornada irregular, salvo acuerdo entre empresa y trabajador, se llevará a efecto siempre de manera acumulada por días completos de descanso o, en su caso, su fracción si no se completase una jornada. Dicha compensación se realizará en un plazo de tres meses desde el momento de su realización adicionándose a los descansos semanales, a las vacaciones o como reducción de jornada. El trabajador podrá elegir la forma de compensación que prefiera y podrá proponer fechas concretas de su compensación que se pactarán de mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 24. DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal mínimo será con carácter general de dos días naturales dentro de la misma semana (de lunes a domingo). Se respetarán los derechos adquiridos a aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio estén descansando dos días continuados a la semana.

Todos los trabajadores/as, que no tengan otra condición más beneficiosa, disfrutarán cuanto menos durante una semana de cada cuatro del descanso semanal continuado.

El descanso semanal será rotativo y se garantiza que el descanso semanal de sábados y domingos sea al menos una vez cada cuatro semanas, excepto en aquellas empresas que cierren dos días a la semana por descanso del personal.

Se respetarán los derechos adquiridos a aquellos trabajadores y trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio estén descansando dos días continuados a la semana.

Los días de descanso asignados a cada trabajador o trabajadora, habrán de serles respetados salvo necesidades especiales de servicio, en cuyo caso será necesario el acuerdo entre la empresa y trabajador o trabajadora con 48 horas de antelación como mínimo.

ARTÍCULO 25. DESCANSO DIARIO

Durante la jornada de trabajo habrá un descanso de 20 minutos, que computará como tiempo de trabajo efectivo, y se abonará como tal, se mantendrán el uso y costumbres como derechos

adquiridos.

ARTÍCULO 26. DIAS FESTIVOS

Los días festivos trabajados se pactará con la intervención de los representantes de los trabajadores, pondrán de mutuo acuerdo:

- Ser disfrutados como descanso continuado en período distinto al de vacaciones.
- Ser acumulados al período normal de vacaciones.
- Ser disfrutados en otros días distintos.
- Si el descanso semanal coincidiera con una fiesta se compensará dicha fiesta como establecen los apartados A, B, C.

En caso de desacuerdo se acumularán a los días de vacaciones.

Cuando se disfruten de forma continuada las fiestas se incrementarán con los días libres correspondientes al periodo de disfrute de las mismas; es decir, por cada cinco fiestas trabajadas se concederán dos días más de descanso, o su parte proporcional computándose en su totalidad 20 días.

En caso de que se disfruten de forma continuada la totalidad de los días festivos, se concederán seis días de descanso.

ARTÍCULO 27. VACACIONES ANUALES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico.

Las vacaciones, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores podrán de mutuo acuerdo:

- Ser disfrutadas en un solo periodo.
- Ser disfrutadas en dos periodos distintos, los cuales no podrán sobrepasar el 60% como máximo y el 40% como mínimo del total de los días vacacionales que a cada uno le corresponda. En caso de desacuerdo tendrá absoluta preferencia el primer apartado sobre el segundo.

No obstante lo anterior, las empresas y los representantes de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores podrán de mutuo acuerdo acordar otros sistemas de disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Empresarios y trabajadores mediante acuerdo de empresa podrán acordar el disfrute del 60% del periodo de vacaciones, desde el 1 de junio al 30 de septiembre, y el 40% restante en el resto del año.

El derecho de disfrute de vacaciones no se limitará por el hecho de que el trabajador haya estado en situación de IT.

El período de vacaciones comenzará a continuación de los días de descanso y festivos no recuperables.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio establecerán de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, un calendario vacacional en los dos primeros meses del año o en los de apertura de su establecimiento que deberá de ser rotativo para todos los trabajadores dentro de cada departamento.

En el período de lactancia de un hijo, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a elegir las vacaciones anuales tras el período de baja por maternidad.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS

ARTÍCULO 28. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Para la clasificación profesional y movilidad funcional será de aplicación el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH) vigente en cada momento.

ARTÍCULO 29. MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

La movilidad funcional se regirá por lo estipulado en el ALEH.

Las empresas en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable podrán destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a dicha categoría superior.

Este cambio no puede ser de duración superior a 90 días ininterrumpidos en un año, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo volver a su antiguo puesto de trabajo o categoría.

Cuando el trabajador/a realice funciones de categoría superior durante más de 90 días consecutivos en un año, o más 180 días alternos durante dos años, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento sin que ello suponga necesariamente la creación de un nuevo puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de puestos oficiales, en dichos casos la situación comprenderá todo el tiempo que dure la circunstancia que lo ha motivado.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, que nunca será superior a 15 días consecutivos o 35 alternativos dentro del año natural, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional de origen. En este supuesto, no podrá realizarse ninguna contratación ni movilidad con otro trabajador para cubrir las funciones que venía realizando el trabajador al que se le ha aplicado la movilidad. Una vez finalizado el plazo fijado o el límite máximo, el trabajador volverá a su puesto de trabajo y funciones de origen.

En todo caso, se respetará en lo posible el orden jerárquico profesional para adscribir al personal a trabajos de categoría inferior.

-Movilidad Geográfica:

La movilidad geográfica requerirá la concurrencia de causas organizativas, económicas o técnicas o de producción. Dicha decisión deberá ser notificada al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. En la notificación deberá ir detallada tanto las razones del traslado, la duración del mismo, así como las facilidades y compensaciones para la realización del mismo.

Cuando, por cualquiera de las circunstancias a la que alude el artículo 40 del E.T., se susciten traslados que requieran cambios de residencia, la empresa abonará al trabajador, además del salario y pluses, los gastos de traslado de su familia, gastos de mudanza y el abono de los dos primeros meses del alquiler de la vivienda, así como una licencia con sueldo de cinco días para el traslado, colegios, y demás gestiones precisas para su establecimiento definitivo.

CAPÍTULO V

FORMACIÓN

ARTÍCULO 30. FORMACIÓN DECLARACIÓN DE FINES Y OBJETIVOS

Las partes firmantes reconocen que la formación, es tanto un derecho de los trabajadores como un deber de las empresas y se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de los trabajadores y a la competitividad en el sector. A tal efecto la política formativa en las empresas se atenderá a los fines y principios establecidos con carácter general en la Ley 30/2015 de 9 septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

En lo no previsto en este Capítulo se estará a lo dispuesto en el

ALEH vigente en cada momento.

ARTÍCULO 31. FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA EN MATERIA DE FORMACIÓN

Se encomienda a la Comisión Mixta Paritaria de este convenio colectivo la llevanza de las siguientes funciones en materia de formación:

1. Esta Comisión se encargará de realizar la detección de necesidades y el diagnóstico en materia de carencias formativas o adaptaciones permanentes a las necesidades de cada momento, elaborará propuestas de formación a los ámbitos que correspondan, tanto en los criterios de ejecución, colectivos prioritarios, y formación estratégica.

2. Establecerá un mapa de funciones vinculado a la clasificación profesional que relacione los puestos de trabajo con Unidades de Competencia o Cualificaciones completas con el objetivo de propiciar la obtención de Certificados de Profesionalidad para los trabajadores y trabajadoras adscritos a este convenio.

3. Solicitará a la administración pública competente que ponga en marcha los procedimientos de acreditación pertinentes vinculados a las cualificaciones del citado mapa y propiciará el desarrollo de acuerdos específicos para las empresas y sus trabajadores.

6. Esta Comisión abordará la negociación de los aspectos relativos a jornadas, permisos y excedencias vinculados a la formación, y dará traslado de sus conclusiones a la Comisión Negociadora para su toma en consideración.

ARTÍCULO 32. DEL DERECHO A LA FORMACIÓN

Los trabajadores/as con antigüedad superior a un año, tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, que podrán ser acumuladas por periodos de cinco años, en el seno de la empresa o en una entidad externa debidamente acreditada.

CAPÍTULO VI

LICENCIAS, EXCEDENCIAS, REDUCCIONES DE JORNADA, EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

ARTÍCULO 33. LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio:

-Del propio trabajador o constitución de pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro, quince días naturales.

-De un hijo o hermano del trabajador/a o padre o madre, 2 días.

b) Por el tiempo indispensable para asistir a:

b.1. Las pruebas prenatales y de preparación al parto siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b.2. Las preceptivas sesiones de información y preparación así como para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad en los casos de adopción y acogimiento, o guarda con fines de adopción, por el tiempo indispensable para la asistencia, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo y en el ámbito geográfico de este convenio.

b.3. Para la asistencia a exámenes reglados.

b.4. Para asistir a consulta médica o tratamiento psicológico en caso de situaciones de violencia de género, si así lo determinan los servicios sociales de atención o servicios de salud.

b.5. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador o trabajadora, precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

b.6. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter

público o personal incluido el derecho a sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

c) Por nacimiento de hijos, adopción o acogimiento, cuatro días. En caso de partos múltiples, se añadirán dos días más por hijo.

d) Por fallecimiento:

-De hijos, cónyuge, ascendientes o persona con la que conviva, 4 días.

-De parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días

e) Por hospitalización o intervención quirúrgica, con hospitalización o sin ella precisando reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días.

Esta licencia se podrá ejercer a lo largo de todo el hecho causante de forma continua o interrumpida por días completos.

f) Dos días por el traslado de su domicilio habitual.

g) Para realizar funciones sindicales o en representación del personal en los términos establecidos legalmente.

h) Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del descendiente menor de nueve meses.

2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.

3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

h) Los trabajadores, siempre que acrediten más de seis meses de contratación en la empresa, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día al año para atender personalmente asuntos propios.

Para su disfrute, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas. No podrá coincidir este día de asuntos propios en festivos ni puentes. Solo podrá hacer uso al mismo tiempo hasta del 20% de personas dentro de cada departamento en la empresa, en departamentos de 5 trabajadores o más o un solo trabajador por departamento en aquellos en los que haya menos de 5 trabajadores.

i) En los casos de nacimientos 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 del artículo 37 del ET.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motiva-

das por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas y retribuidas.

Los permisos establecidos en las letras a), b) 1,2,3 y f) serán notificados a la empresa con una antelación mínima de 72 horas.

A efectos de lo estipulado en este artículo se considerará desplazamiento aquel que requiera la realización de más de 75 km desde el domicilio del trabajador. En los supuestos de los párrafos a.2) c), d) y e) las licencias se ampliarán en dos días cuando se requiera desplazamiento.

ARTÍCULO 34. LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo con la obligación de recuperar el tiempo empleado, en el periodo y forma acordado con el empresario/a, en los siguientes casos:

1. Hasta 3 meses al año, dividido, como máximo, en periodos no inferiores a 7 días por motivos personales o familiares que impliquen situación de enfermedad o accidente grave de pariente de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La petición habrá de hacerse por escrito con una antelación mínima de 7 días.

2. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener fuera del ámbito geográfico de este convenio.

3. Para la realización del examen para la obtención del carnet de conducir.

4. Para asistir al médico con hijos menores de 14 años, familiar dependiente de primer grado o acompañar a parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

ARTÍCULO 35. EXCEDENCIAS ESPECIALES

Tienen derecho a excedencias especiales:

A. Los trabajadores/as que sean elegidos para cargos públicos de carácter político podrán acogerse a esta excedencia especial que comporta la reserva del puesto de trabajo para el momento que concluya la situación que lo motive.

B. Los trabajadores/as que sean elegidos para cargos sindicales de ámbito estatal, regional o provincial, gozarán de los mismos derechos reconocidos en el apartado a). El aviso para el reintegro en la empresa se efectuará dentro de los 15 días siguientes al de la fecha del mismo.

C. Aquellos trabajadores/as que tengan acreditado como mínimo dos años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a un año, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma. Esta excedencia especial se concederá siempre que no sea para trabajo en la industria de hostelería de la misma localidad, pudiendo hacerlo en otra localidad diferente en la que se encuentre su empresa donde prestaba sus servicios. La empresa estará obligada a conceder dicha excedencia, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en este artículo, en el plazo, máximo de 30 días a partir de su notificación. Una vez notificado el reingreso, este deberá reintegrarse a la empresa dentro de los 15 días siguientes a la fecha prevista del término.

D. Aquellos trabajadores/as a partir del momento que tengan acreditado como mínimo cinco años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a tres años, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma. Esta excedencia especial se concederá siempre que no sea para trabajo en la

industria de hostelería de la misma localidad, pudiendo hacerlo en otra localidad diferente en la que se encuentre su empresa donde prestaba sus servicios. La empresa estará obligada a conceder dicha excedencia, siempre que el trabajador/a cumpla los requisitos establecidos en este artículo, en el plazo, máximo de 30 días a partir de su notificación. Una vez notificado el reingreso, este deberá reintegrarse a la empresa dentro de los 15 días siguientes a la fecha prevista del término.

E. Aquellos trabajadores/as que tengan acreditado como mínimo dos años de antigüedad en la empresa, podrán disfrutar de una excedencia especial por el tiempo no superior a tres años para cuidado de hijos, con reserva del puesto de trabajo y con la garantía de reincorporación al término de la misma.

La excedencia regulada en los apartados C) y D) sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia en el caso C) y tres años desde el final de la anterior excedencia en el caso D). En caso de que la excedencia se hubiera concertado por una duración inferior al plazo máximo previsto en los párrafos anteriores, podrá prorrogarse, por una sola vez, siempre que se preavise a la empresa con tres meses de antelación a la fecha de vencimiento del periodo inicialmente acordado.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa solicitasen hacer uso de este derecho en periodos coincidentes el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

ARTÍCULO 36. TRABAJADORES/AS CON HIJOS MENORES

Se procurará que los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hijos/as con edad inferior a cinco años, tengan el turno de trabajo adaptado a los horarios de la guardería o colegio, previa justificación del mismo.

ARTÍCULO 37. REDUCCIÓN DE JORNADA

El nivel de protección para cada una de las situaciones relacionadas en el presente artículo será el que le corresponda por ley.

A. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo, algún menor de 12 años o minusválido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

B. Por cuidado de un menor afectado por enfermedad grave: El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma Andaluza y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

C. Por violencia de género: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, podrán hacer efectivo su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario. 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, se hará de mutuo acuerdo con el empresario.

D. De manera adicional a la licencia reconocida en el artículo

37, 4 bis) del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario. En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien al inicio, bien al final de la jornada laboral, y es compatible con la hora de licencia retribuida.

El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

ARTÍCULO 38. PATERNIDAD

En relación a la suspensión del contrato por paternidad se estará en cada caso a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39. EMBARAZO

La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Andaluz de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

CAPÍTULO VII

RETRIBUCIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 40. SALARIO BASE

La retribución salarial del personal afectado por el presente convenio consistirá en un salario base mensual para cada grupo profesional y tipo de establecimiento según se señala en el anexo I.

ARTÍCULO 41. REVISIÓN SALARIAL

Desde el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2022, se mantendrán las tablas de 2020.

Desde el 1 de enero de 2023, se incrementarán todos los conceptos económicos de este convenio aplicando un incremento del 1,90% sobre las cuantías vigentes a 31/12/2022.

En caso de que el IPC anual a 31 de diciembre de 2023 supere el 1,9% las tablas salariales, se actualizarán por la diferencia con efectos 1 de enero de 2024.

ARTÍCULO 42. ANTIGÜEDAD

Con la intención de que todos los trabajadores/as puedan tener algún aumento del salario como promoción económica, se deja vigente un aumento del 3% sobre el salario base al cumplir el trabajador/a tres años en la empresa.

Los porcentajes consolidados o en vías de consolidación tendrán la consideración de condición más beneficiosa y a título de "Ad personam" teniendo el carácter de no absorbibles ni compensables por futuros aumentos salariales quedando por tanto su porcentaje inalterable.

ARTÍCULO 43. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad de los salarios acordados en la tabla salarial del anexo I y la antigüedad correspondiente si la hubiere, excluida la manutención.

Las referidas gratificaciones serán satisfechas los días 15 de Junio y 15 de Diciembre.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias por el importe de 15 días de salario base, tabla salarial del anexo I y antigüedad si la hubiere, excluyéndose la manutención, que se abonarán una con motivo del 1 de Mayo (fiesta del trabajo) y otra el 15 de Septiembre.

Quien empiece o termine la relación laboral en la empresa en el transcurso de un año, percibirá las gratificaciones extraordinarias correspondientes al tiempo de trabajo. Si el contrato de trabajo tuviera una duración inferior a tres días o superior a tres meses, la fracción de mes se computará como mes completo.

ARTÍCULO 44. MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO

La asignación asistencial de manutención se fija para 2021 y 2022 en la cantidad de 34,82 € mensuales. En 2023 se incrementará a 35,48 €.

El alojamiento lo facilitará la empresa a aquellos trabajadores/as que tengan derecho a dicho alojamiento.

Estos conceptos se abonarán en las empresas que mencionaba la antigua Ordenanza Laboral de Hostelería de 1974, en su Anexo III.

ARTÍCULO 45. PLUS DE TRANSPORTE

El plus de transporte al centro de trabajo, de carácter extrasalarial, se fija para 2021 y 2022 y para todas las categorías profesionales en 84,88 € mensuales. En 2023 se incrementará a 86,49 €.

ARTÍCULO 46. DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Las empresas que no faciliten a sus trabajadores los útiles o herramientas de trabajo y fueran propiedad de estos, abonarán en compensación por su desgaste la cantidad de 9,50 € mensuales para 2021 y 2022. En 2023 se incrementará a 9,68 €. Este plus no tendrá carácter salarial.

ARTÍCULO 47. DESPLAZAMIENTO EXTRARRADIO

En las empresas con más de dos centros de trabajo, si alguno de ellos estuviera situado fuera del casco urbano, la empresa in-

crementará a los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo fuera del casco urbano, el plus de transporte en un 50%, salvo que el salario de dicho trabajador se haya establecido específicamente entendiéndose dicha circunstancia por encima de lo pactado en el presente convenio.

Cuando el lugar de trabajo esté situado fuera del casco urbano y el medio de transporte sea a cargo de la empresa, se fijará de común acuerdo entre ésta y los representantes de los trabajadores el lugar de salida y llegada. En caso de desacuerdo, coincidirá con la última parada de autobuses en la dirección del centro de trabajo. En este caso la Empresa no estará obligada al recargo por extrarradio

ARTÍCULO 48. ANTICIPOS

Todo trabajador/a tendrá derecho a anticipos a cuenta, hasta un máximo del 90 % de los salarios efectivamente devengados.

ARTÍCULO 49. NOCTURNIDAD

Este concepto es únicamente aplicable a los trabajadores/as de pub, bares musicales, discotecas, salas de fiestas, establecimientos de hostelería ubicados en Bingos y aquellos que desarrollen trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.

Es periodo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquella jornada que ocupe de este periodo más de 4 horas, será considerada nocturna en su totalidad y será retribuida con un incremento del 25% sobre el salario base más antigüedad si la hubiere, de las tablas salariales anexas, calculadas conforme a lo establecido en el artículo 52 para el cálculo del valor de la hora ordinaria, con excepción de los complementos salariales, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Se hace constar que en las tablas salariales anexas del presente convenio, no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional.

ARTÍCULO 50. SERVICIOS EXTRAS

Las empresas se comprometen a contratar este tipo de servicios a trabajadores/as en paro, registrados en la Oficina de Empleo e inscritos como profesionales de hostelería.

Las retribuciones de estos servicios se establecen en base a las siguientes tablas para los años 2021 y 2022:

-Servicios extras: 59,98 €.

-Montaje: 11,63 €.

-Desmontaje: 11,63 €.

Para 2023 serán las siguientes cantidades:

-Servicios extras: 61,12 €.

-Montaje: 11,85 €.

-Desmontaje: 11,85 €.

ARTÍCULO 51. PORCENTAJES

El extinguido plus de porcentaje, se mantendrá en los términos del convenio colectivo de 4 de mayo de 1995 para los que aún lo vinieran percibiendo, hasta que la cuantía del salario base de cada trabajador supere la suma de salario base más plus por supresión de porcentaje establecido en el convenio de 1995.

ARTÍCULO 52. HORAS EXTRAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de suprimir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.

2. Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes así como en caso de riesgo de pérdidas de materia prima: Realización.

3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por sesiones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores en la misma determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Los menores de 18 años así como los trabajadores con contratos formativos, no podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias, ni nocturnas.

El recargo de la primera hora extraordinaria semanal será del 50 % y el resto de horas extraordinarias se abonarán con un 75% de recargo o bien, si ambas partes así lo acuerdan (en ambos casos) serán compensadas por descanso retribuido en su respectiva proporción. La fórmula de cálculo para determinar el valor de la hora ordinaria será la siguiente:

-SHI = ((SBA X PA) + (CS X 12)) / 1.800 horas.

-SHI: Salario hora individual.

-SBA: Salario base con antigüedad.

-PA: Pagas anuales (15).

-CS: Complementos Salariales.

-12: Meses al año.

-1.800 horas de trabajo para los/as trabajadores/as que descansen 31 días y 1.752 horas para los trabajadores/as que descansen 51 días.

Sobre este valor se aplicará el porcentaje el recargo que corresponda.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 53. INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de IT causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará al trabajador con los importes necesarios hasta percibir el 100% de su salario mensual, desde el primer día de baja médica y hasta la finalización del periodo de I.T.

En los casos de I.T causada por enfermedad común o accidente no laboral que conlleve hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa complementará al trabajador con los importes necesarios hasta percibir el 100% de su salario mensual, desde el primer día de la baja médica y hasta la finalización del periodo de I.T.

En los casos de I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral no incluidos en el párrafo anterior, siempre que el trabajador afectado haya trabajado más de seis meses en la empresa y no sea sustituido durante el periodo de baja por un contrato de interinidad, se le complementará al trabajador con los importes necesarios hasta percibir el 100% del salario a partir del día 60 de baja y hasta la finalización del periodo de I.T.

ARTÍCULO 54. SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro de veinticinco mil ochocientos cuarenta y cinco con treinta euros (25.845,30 €), para el caso de muerte por accidente, que tenga lugar durante la jornada de trabajo y 2 horas antes y después de dicha jornada y de treinta y dos mil trescientos seis con sesenta y tres euros (32.306,63 €) para el caso de invalidez permanente, total o absoluta, y que tenga lugar durante la jornada de trabajo y

dos horas antes y después de dicha jornada durante los años 2021 y 2022.

En el año 2023 las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro de veintiséis mil trescientos treinta y seis con treinta y seis euros (26.336,36 €), para el caso de muerte por accidente, que tenga lugar durante la jornada de trabajo y 2 horas antes y después de dicha jornada y de treinta y dos mil novecientos veinte con cuarenta y seis euros (32.920,46 €) para el caso de invalidez permanente, total o absoluta, y que tenga lugar durante la jornada de trabajo y dos horas antes y después de dicha jornada.

La cobertura de este seguro alcanza todo tipo de accidentes que puedan sufrir los asegurados con motivo y ocasión de los servicios que presten al contratante y que produzcan muerte, invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo.

En caso de muerte tendrán derecho al cobro de este seguro:

1. Cónyuge o persona con la que conviva.
2. Hijos si los hubiese.
3. Madre o padre del fallecido/a.
4. Hermanos/as.

Las empresas que incumplan esta obligación, resultarán directamente obligadas al pago de la indemnización que determinará este seguro.

ARTÍCULO 55. SUBSIDIO POR DEFUNCIÓN

El subsidio de defunción para los trabajadores/as fijos en plantilla, consistente en trescientos veintitrés con seis céntimos de euros (323,06 €) en 2021 y 2022 y trescientos veintinueve con veinte céntimos de euro (329,20 €) en el año 2023, será percibido por los familiares del trabajador/a fallecido según el siguiente orden: viuda/o, hijos, y familiar que viviesen con él habitualmente, sea cualquiera el grado de parentesco.

ARTÍCULO 56. ROPA DE TRABAJO

Las empresas están obligadas a proporcionar a su personal, los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o en caso contrario, a su compensación en metálico. La uniformidad constará, como mínimo, de dos uniformes de invierno y dos de verano. En el uniforme se incluirá como mínimo pantalón, camisa y un par de zapatos cuyas características serán las indicadas por la comisión paritaria.

La duración máxima de las prendas será la siguiente:

- Uniformes: Dos años.
- Calzado: Un año.

Los uniformes y ropa de trabajo sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo. El personal cuidará con esmero el uniforme que le sea proporcionado.

En caso de que la uniformidad no se facilite por la Empresa o que sólo se facilite de manera parcial y siempre que no forme parte de los EPI obligatorios, ésta abonará por este concepto la cantidad de 16,16 € en 2021 y 2022, y 16,47 € en 2023 € al mes.

Todo ello con independencia de aquellos uniformes o prendas que deba proporcionar la empresa a los trabajadores en cumplimiento de la normativa de Prevención de riesgos laborales o cualquier otra.

ARTÍCULO 57. INDEMNIZACIÓN POR VINCULACIÓN AL SECTOR

Con el fin de premiar la permanencia y vinculación a la empresa, se establece una indemnización a favor de aquellos trabajadores que se jubilen anticipadamente al cumplir entre 60 y 65 años:

Este premio de vinculación seguirá el siguiente criterio:

1. Al cumplir los 64 ó 65 años de edad, 2 meses de salario base más antigüedad.

2. Cese a los 63 años de edad, 4 meses de salario base más antigüedad.

3. Cese a los 62 años de edad, 5 meses de salario base más antigüedad.

4. Cese a los 61 años de edad, 6 meses de salario base más antigüedad.

5. Cese a los 60 años de edad, 7 meses de salario base más antigüedad.

En todos los casos, las cantidades antes citadas se incrementarán en un mes más por cada 5 años de servicio o fracción de 30 meses, que excedan de los 15.

Las citadas cantidades se entienden por un cese de las relaciones entre el trabajador o trabajadora y la empresa, en el supuesto de que el beneficiario o beneficiaria, por imperativo legal o personal volviese a la empresa deberá optar entre ser readmitido devolviendo la cuantía abonada o rescindir definitivamente la relación laboral. Igualmente deberían devolver la cuantía correspondiente si el beneficiario o beneficiaria iniciara actividad en la industria de la hostelería en la misma localidad.

CAPÍTULO IX

IGUALDAD Y ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 58. IGUALDAD Y ACOSO LABORAL

Los firmantes del presente Convenio, con remisión expresa al ALEH vigente, se comprometen:

- a) A desarrollar y garantizar la Igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición.

- b) A detectar las distintas formas de discriminación o desigualdad, formulando y desarrollando las medidas correctoras.

- c) En aras del principio fundamental de igualdad de trato, a cumplir los derechos fundamentales de respeto y dignidad de las personas y a crear y mantener unas relaciones de trabajo y un entorno laboral basados en el respeto mutuo donde se respete la dignidad y libertad sexual del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Para ello se evitará todo tipo de intercambio verbal o de conducta de naturaleza sexual y cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 59. PRINCIPIOS GENERALES

En materia de Seguridad y salud se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a la reforma del marco normativo establecida en la ley 54/2003, de 12 de diciembre, y sus desarrollos reglamentarios correspondientes, en especial a los RD 486, 487 y 488/1997 de 14 de abril, Guías técnicas y protocolo de desarrollo, así como a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 60. PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

1. Consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

El personal tiene derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma. El derecho de participación mencionado se ejercerá a través de los representantes legales del personal, de los delegados y delegadas de prevención y de los comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Delegados/as de prevención.

Los delegados y delegadas de prevención son la base sobre la que se estructura la participación del personal en todo lo relacionado con la Salud Laboral en el ámbito de las empresas, y la figu-

ra especializada de representación en materia de Prevención de Riesgos laborales.

El nombramiento, las competencias y las facultades de los Delegados y Delegadas de Prevención serán las definidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados y Delegadas de Prevención observarán el debido secreto profesional acerca de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

Las empresas les proporcionarán los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, bien por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas debidamente acreditadas.

Mediante acuerdos, se podrá determinar que las competencias reconocidas a los Delegados y Delegadas de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados.

En este caso, se procederá a la elección de los delegados y delegadas para todo el sector, por parte de las organizaciones sindicales según su representatividad, los cuales dispondrán de un crédito de treinta horas sindicales extraordinarias, para poder realizar todas las funciones propias referentes a la materia de Prevención de Riesgos Laborales y a trabajar de forma coordinada con todos los delegados y delegadas de Prevención de todas las empresas que componen el sector.

ARTÍCULO 61. VIGILANCIA DE LA SALUD (RECONOCIMIENTO MÉDICO)

1. Las empresas promoverán las actividades preventivas necesarias para la conservación y promoción de la salud del personal acogido al presente convenio, y garantizará la vigilancia periódica de su estado de salud, con la periodicidad y especificidad que sea necesaria en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos médicos específicos que se dirijan al personal que ocupa puestos de trabajo cuyas condiciones impliquen un mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente.

En todo caso, los reconocimientos se practicarán:

- a) A todo el personal de nuevo ingreso, antes de incorporarse al puesto de trabajo.
- b) Periódicos y específicos al personal que, por su actividad, se estime necesario por los servicios de Prevención.
- c) Una vez al año, a todo el personal, en la forma y condiciones que se determinen, computándose las horas como tiempo de trabajo efectivo y no pudiendo suponer gasto alguno para el trabajador o trabajadora por desplazamiento.

ARTÍCULO 62. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES A DETERMINADOS

1. Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo deberán comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación, revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, las citadas trabajadoras, desde las empresas se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a tra-

vés de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Las empresas elaborarán un protocolo de actuación para embarazadas y lactantes que incluya un catálogo de riesgos por puesto y medidas preventivas.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultasen posibles, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Las empresas deberán determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica o objetivamente posible, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores.

Lo dispuesto anteriormente será también de aplicación en los períodos de lactancia.

2. las empresas garantizarán de manera específica la protección de los trabajadores y trabajadoras que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con los requisitos y las condiciones establecidas en el artículo 26.4 de la LPRL.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 63. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

1º) Los miembros de los Comités de Empresas o Delegados de Personal, dispondrán de una reserva de hasta 45 horas laborales al mes, para faltar al trabajo en donde presten sus servicios en los siguientes casos:

A. Asistencia a Congresos, asambleas y en general a cualquier clase de reuniones que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales o por órganos de la Administración en atención a su condición sindical.

B. Participación en seminarios, cursos o actividades de carácter formativo, promovidos por las Centrales Sindicales a los que fueran convocados para su capacitación.

C. Actos de gestión que deban realizar por encargo de los órganos de gobierno sindicales o por obligaciones de sus actividades específicas. Con cargo a la reserva de horas antes citada, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a los trabajadores/as y técnicos de la categoría o grupo profesional que represente, sobre asuntos de interés directo laboral o sindical. Dicha comunicación se efectuará de modo que no perturbe la normalidad del proceso productivo y con conocimiento previo del Empresario. No se incluirán en el cómputo de las horas, las actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del Empresario o de la Dirección de la empresa.

Durante el periodo de Negociación de los Convenios de Hostelería, los representantes de los trabajadores/as (comités o Delegados de Personal) con el fin de facilitar la mayor información en Asamblea y reuniones por las centrales sindicales convocantes, dispondrán de las horas necesarias aunque excedan del número fijado en el primer párrafo de este artículo.

El tiempo de ausencia en las circunstancias señaladas, tendrán la consideración de cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y se abonará con la totalidad de los devengos que habría percibido de haber prestado su actividad laboral. En todo caso deberá justificarse ante el empresario el motivo de la falta y el tiempo empleado, anunciándolo con la posible antelación.

2º) Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités o Delegados de Personal, las siguientes funciones:

A. Ser informados por la dirección de la empresa, sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en el supuesto de despido.

B. Ejercer una labor de vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

Podrán pactarse en cada empresa la acumulación de horas entre los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de horas, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Los trabajadores/as, sean o no miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, que ostenten cargos de responsabilidad en la Comisión Ejecutiva, dispondrán de 30 horas laborales al mes, para faltar al trabajo donde prestan sus servicios, con un límite de dos trabajadores y en los casos y condiciones establecidas en este artículo.

Si por disposición legal se estableciera a favor de los Comités o Delegados de Personal de los trabajadores, facultades más amplias que las reconocidas en el presente convenio, dichas facultades se harán extensivas a las aquí convenidas.

ARTÍCULO 64. DERECHO DE ASAMBLEA

Siempre que sea solicitado por los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal o de la mayoría simple de la plantilla, avisando con la debida antelación, salvo casos de reconocida ausencia, las empresas facilitarán el derecho de asamblea en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 65. LOCAL SINDICAL

En las empresas o centros de trabajo con un censo de 50 o más trabajadores/as se pondrá a disposición de estos y en concreto de los representantes legales de los trabajadores o trabajadores en su defecto, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse libremente con sus representantes.

ARTÍCULO 66. SINDICATOS

En aquellas empresas con un mínimo de 10 trabajadores/as en la que estén acreditados una afiliación mínima del 10% a un determinado sindicato, se reconocerá al mismo como elemento básico y constitucional para afrontar a través de él, las necesarias relaciones entre trabajador/a y empresario.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente: admitirán que todos los trabajadores/as afiliados a un sindicato, puedan realizar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador/a a que se esté o no afiliado o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

ARTÍCULO 67. TABLÓN DE ANUNCIOS Y PUBLICIDAD

Las empresas afectadas por el presente convenio deberán tenerlo expuesto en sus centros de trabajo en lugar visible y de fácil acceso. Igualmente permitirán, que junto al mismo puedan exponerse, por los representantes de los trabajadores/as, hojas que desarrollen, aclaren o expliquen todos o cada uno de los artículos del convenio.

También se dará publicidad a las nuevas contrataciones conforme estas se vayan publicando.

Se podrá dar publicidad a cualquier información de carácter laboral o sindical con conocimiento del empresario, por estos mismos representantes.

CAPÍTULO XII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 68. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En esta materia se estará a lo regulado por el ALEH en su Capítulo VIII.

CAPÍTULO XIII

DERECHO SUBROGACIÓN. GARANTÍA POR CAMBIO DE EMPRESARIO

ARTÍCULO 69. SUBROGACIÓN CONVENCIONAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directivas 77/187/CEE, de 14 de febrero, y 98/50/CEE, de 29 de junio, que modifica la anterior, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial al en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configurados de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañado de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzca supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del sector de la Hostelería y el Turismo, para una me-

por y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo del ALEH tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicadas, de acuerdo con lo siguiente:

A. Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

B. Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado el artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

C. En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de Aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo « cliente » o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías o restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del E.T. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, - ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores afectados por la subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier personal física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio; con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: Cualquier persona física o jurídica (en los

términos expresados en el párrafo) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: Lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

III. Objeto y Supuestos de la Sucesión o Sustitución Empresarial

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de Hostelería, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión « mortis causa ».

b) Sucesión de contratos, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestado servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dis-

pensación del servicio.

3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

IV. Adscripción del Personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el epígrafe III, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal u otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido con base en cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

V. Aspectos formales de la Subrogación

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

-Certificación por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

-Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

-Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

-Fotocopia de los TC-I, TC-2 y TC2/I de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

-Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.

-Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

-Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

-Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el epígrafe VIII.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se trata de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

VI. Contenido de la Protección

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comida y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio co-

lectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el convenio Colectivo que resulte de aplicación.

En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social:

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será esta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

VII. Garantías de los Representantes de los Trabajadores

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

VIII. Derechos de Información y Consulta

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75%), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en 1.05 términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

La interpretación y resolución de las discrepancias que se susciten en relación a la aplicación del presente Capítulo será competencia de la Subcomisión de Restaurantes, Cafeterías y Bares, emanada de la Comisión Paritaria del ALEH.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA: La Comisión Paritaria elaborará un protocolo de actuación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en caso de alerta sanitaria.

Hay varias firmas ilegibles.

TABLA SALARIAL 2.021 Y 2022

AREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PUBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe Recepción	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Jefe Personal	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Primer Conserje	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Contable General	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Jefe de Administración	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Segundo Jefe Administrativo	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
GRUPO II	Segundo Jefe de Recepción	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Segundo Conserje de Noche	2	1.233,99 €	1.185,32 €	1.185,32 €
	Segundo Conserje	2	1.233,99 €	1.185,32 €	1.185,32 €
	Recepcionista	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Cajero	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Contable	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Manocorrientes	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Oficial Administrativo	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Chofer	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Telefonista	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Comercial	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Relaciones Públicas	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Ayudante Recepción	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Conserje	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante Administración	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Taquillero	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Guardarropa	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €	
GRUPO III	Auxiliar de Caja	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Auxiliar de Factoría	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Portero Noche	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ascensorista	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Vigilante	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Portero de Servicios	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Mozo de Equipaje	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ordenanza de Salón	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Botones	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Recibidor S. Fiesta	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €	

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe Cocina	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Jefe Economato	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Jefe de Catering	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Segundo Jefe de Cocina	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Jefe Repostero	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
GRUPO II	Segundo Encargado de Economato	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Jefe de Partida	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Jefe de Sector	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Oficial Repostero	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Cocinero/a	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Panadero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Bodeguero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Cafetero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Ayudante de Cocina	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Repostería	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Economato	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
GRUPO III	Ayudante Bodeguero	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Pinche	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Fregador/a	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Marmitón	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Auxiliar de Cocina	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €

AREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe de Sala	1	1257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Primer encargado de Mostrador	1	1257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Segundo Jefe Comedor	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Segundo Jefe de Sala	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Mayordomo de Pisos	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
GRUPO II	Segundo Encargado de Mostrador	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Jefe de Sala de Catering	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Dependiente	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Barman	3	1.162,55 €	1.138,72 €	1.115,38 €
	Camarero/a Bar	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Camarero/a Sala de Fiesta	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Sumiller	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Supervisor de catering	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Supervisor de Colectividades	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Conductor Equipo de Catering	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Preparador/ Montador catering	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	GRUPO III	Ayudante Cafetero	5	1.129,12 €	1.106,00 €
Ayudante Camarero		5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Ayudante Dependiente		5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Ayudante Equipo de Catering		5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Monitor/Cuidador Colectividades		5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
Repartidor de Comida y Bebida		5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €

AREA FUNCIONAL CUARTA: PISOS Y LIMPIEZA					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Gobernanta	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
	Subgobernanta	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
	Encargada de Lencería	2	1.233,99 €	1.208,72 €	1.185,32 €
GRUPO II	Camarera de Pisos	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Planchador/a	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Personal de Lencería	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
GRUPO III	Limpiador/a	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Mozo de Habitación	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €

AREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe de Mantenimiento	1	1.257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
GRUPO II	Mecánico	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Calefactor	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Jardinero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Fontanero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Carpintero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Electricista	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Pintor	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Tapicero	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Albañil	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
GRUPO III	Ayudante de Calefactor	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Jardinero	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Albañil	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de fontanero	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Carpintero	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Electricista	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €
	Ayudante de Pintor	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Responsable de Servicio	1	1257,74 €	1.231,98 €	1.208,72 €
GRUPO II	Socorrista	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
	Masajista	4	1.138,70 €	1.115,38 €	1.106,00 €
GRUPO III	Auxiliar de Servicio	5	1.129,12 €	1.106,00 €	1.096,74 €

Art. 44 MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO: 34,82 €

ART.45 PLUS DE TRANSPORTE: 84,88 €

ART.46 DESGASTE DE HERRAMIENTAS: 9,50 €

ART. 50 SERVICIOS EXTRAS:

- Servicio extra: 59,98 €
- Montaje: 11,63 €
- Desmontaje: 11,63 €

ART.54 SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO:

- Muerte: 25.845,30 €
- Invalidez permanente total o absoluta: 32.306,63 €

ART. 55 SUBSIDIO POR DEFUNCIÓN: 323,06 €

ART. 56 ROPA DE TRABAJO: 16,16 €

ANEXO II - TABLA SALARIAL 2.023

AREA FUNCIONAL PRIMERA: RECEPCIÓN-CONSERJERÍA, RELACIONES PUBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe Recepción	1	1.281,64 €	1.255,39€	1.231,69€
	Jefe Personal	1	1.281,64 €	1.255,39€	1.231,69€
	Primer Conserje	1	1.281,64 €	1.255,39€	1.231,69€
	Contable General	1	1.281,64 €	1.255,39€	1.231,69€
	Jefe de Administración	1	1.281,64 €	1.255,39€	1.231,69€
	Segundo Jefe Administrativo	2	1.257,44 €	1.231,69 €	1.207,84 €
GRUPO II	Segundo Jefe de Recepción	2	1.257,44 €	1.231,69 €	1.207,84 €
	Segundo Conserje de Noche	2	1.257,44 €	1.231,69 €	1.207,84 €
	Segundo Conserje	2	1.257,44 €	1.231,69 €	1.207,84 €
	Recepcionista	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Cajero	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Contable	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Manocorrientes	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Oficial Administrativo	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Chofer	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Telefonista	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Comercial	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Relaciones Públicas	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Ayudante Recepción	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Conserje	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante Administración	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Taquillero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
Guardarropa	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€	
GRUPO III	Auxiliar de Caja	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Auxiliar de Factoría	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Portero Noche	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ascensorista	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Vigilante	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Portero de Servicios	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Mozo de Equipaje	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ordenanza de Salón	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Botones	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Recibidor S. Fiesta	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe Cocina	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Jefe Economato	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Jefe de Catering	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Segundo Jefe de Cocina	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Jefe Repostero	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
GRUPO II	Segundo Encargado de Economato	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Jefe de Partida	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Jefe de Sector	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Oficial Repostero	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Cocinero/a	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Panadero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Bodeguero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Cafetero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Ayudante de Cocina	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Repostería	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Economato	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
GRUPO III	Ayudante Bodeguero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Pinche	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Fregador/a	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Marmitón	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Auxiliar de Cocina	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

AREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES Y PISTA PARA CATERING					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe de Sala	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Primer encargado de Mostrador	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Segundo Jefe Comedor	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Segundo Jefe de Sala	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Mayordomo de Pisos	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
GRUPO II	Segundo Encargado de Mostrador	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Jefe de Sala de Catering	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Dependiente	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Barman	3	1.184,64€	1.160,36€	1.136,57€
	Camarero/a Bar	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Camarero/a Sala de Fiesta	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Sumiller	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Supervisor de catering	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Supervisor de Colectividades	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Conductor Equipo de Catering	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Preparador/ Montador catering	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante Cafetero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
		Ayudante Camarero	5	1.150,57€	1.127,01€
Ayudante Dependiente		5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
Ayudante Equipo de Catering		5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
Monitor/Cuidador Colectividades		5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
Repartidor de Comida y Bebida		5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

AREA FUNCIONAL CUARTA: PISOS Y LIMPIEZA					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Gobernanta	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
	Subgubernanta	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
	Encargada de Lencería	2	1.257,44€	1.231,69€	1.207,84€
GRUPO II	Camarera de Pisos	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Planchador/a	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Personal de Lencería	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
GRUPO III	Limpiador/a	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Mozo de Habitación	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

AREA FUNCIONAL QUINTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Jefe de Mantenimiento	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
GRUPO II	Mecánico	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Calefactor	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Jardinero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Fontanero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Carpintero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Electricista	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Pintor	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Tapicero	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Albañil	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
GRUPO III	Ayudante de Calefactor	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Jardinero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Albañil	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de fontanero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Carpintero	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Electricista	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€
	Ayudante de Pintor	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

ÁREA FUNCIONAL SEXTA: SERVICIOS COMPLEMENTARIOS					
GRUPO	CATEGORÍA	NIVEL SALARIAL	SALARIO 5 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO 4/3 ESTRELLAS/ TENEDORES	SALARIO RESTO ESTABLECIMIENTOS
GRUPO I	Responsable de Servicio	1	1.281,64€	1.255,39€	1.231,69€
GRUPO II	Socorrista	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
	Masajista	4	1.160,34€	1.136,57€	1.127,01€
GRUPO III	Auxiliar de Servicio	5	1.150,57€	1.127,01€	1.117,58€

Art. 44 MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO: 35,48€

ART.45 PLUS DE TRANSPORTE: 86,49€

ART.46 DESGASTE DE HERRAMIENTAS: 9,68%

ART. 50 SERVICIOS EXTRAS:

- Servicio extra: 61,12€
- Montaje: 11,85€
- Desmontaje: 11,85€

ART.54 SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO:

- Muerte: 26.336,36€
- Invalidez permanente total o absoluta: 32.920,46 €

ART. 55 SUBSIDIO POR DEFUNCIÓN: 329,20€

ART. 56 ROPA DE TRABAJO: 16,47€

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Núm. 3.644/2021

La Junta de Gobierno de esta Diputación Provincial en sesión ordinaria de 14 de septiembre de 2021, ha aprobado la resolución definitiva de la Convocatoria de Subvenciones de Coopera-

ción Internacional 2021, una vez transcurrido el plazo de diez días de alegaciones sin que se haya producido ninguna, tras su publicación en el tablón de anuncios electrónico de esta Diputación, según queda establecido en la base séptima de la convocatoria.

En el texto que sigue de acuerdo a la Comisión de Valoración en base a los criterios establecidos en las bases de la convocatoria, se especifican las puntuaciones y las subvenciones que se otorgan en función de la concurrencia competitiva y la disponibilidad presupuestaria.

CÓDIGO	EXPEDIENTE	ENTIDAD	PROYECTO	MODALIDAD I				PUNTOS
				SOLICITADO	CONCEDIDO CAP 4	CONCEDIDO CAP 7	TOTAL CONCEDIDO	
PROYECTOS DE DESARROLLO DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES								
CI211.0026	11487	FUNDACIÓN SOCIAL UNIVERSAL	PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD ALIMENTARIA EN LA POBLACIÓN DE LAS ZONAS PERIFÉRICAS DE LA CIUDAD DE CUSCO (PERÚ)	41.300,00 €	33.186,00	8.114,00	41.300,00 €	90,75
CI211.0008	11075	MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO	FORTALECER EL TEJIDO PRODUCTIVO DE LAS ASOCIACIONES Y EMPRENDIMIENTOS DE MUJERES DE BAMAKO PARA HACER FRENTE A LA CRISIS DEL COVID 19 (MALI)	41.500,00 €	36.820,00	4.680,00	41.500,00 €	88,75
CI211.0024	11434	IDEAS	SISTEMAS AGROALIMENTARIOS SOSTENIBLES Y RESILIENTES PARA FAMILIAS PRODUCTORAS DE QUINUA EN ECUADOR	36.619,02 €	21.036,40	15.582,62	36.619,02 €	88,75
CI211.0019	11426	MAIZCA	EMPODERAMIENTO ECONÓMICO Y POLÍTICO PARA MUJERES MAYAS SOLOLATECAS ANTE EL COVID 19	36.009,79 €	36.009,79	0,00	36.009,79 €	87,5
CI211.0012	11322	CIC BATÁ	MUJERES QUECHUAS MITIGAN LOS EFECTOS DE LA COVID-19 A TRAVÉS DE ECOPRODUCCIÓN Y REVALORIZACIÓN DE MEDICINA TRADICIONAL EN TINGUIPAYA (BOLIVIA)	41.500,00 €	39.950,00	1.250,00	41.200,00 €	85,5
CI211.0007	9132	ASPA	MEJORA DE LA CALIDAD DE LA SALUD EN EL MARCO DEL COVID Y DESARROLLO CON EQUIDAD DE GÉNERO MEDIANTE ACCESO AL AGUA POTABLE Y CAPACITACIÓN EN SALUD PREVENTIVA (GUATEMALA)	41.333,00 €	37.048,00	4.285,00	41.333,00 €	85,25
CI211.0037	11680	ASOCIACIÓN MADRE CORAJE	FORTALECER LAS CAPACIDADES DE LAS COMUNIDADES DE MAPAI Y CHIGUBO PARA MEJORAR EL ACCESO A LA EDUCACIÓN EN MOZAMBIQUE	40.000,00 €	32.666,67	7.333,33	40.000,00 €	82,5
CI211.0009	11118	FUNDACIÓN MUSOL	PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS AL AGUA Y A LA SALUD EN LAS COMUNIDADES CAMPESINAS AFECTADAS POR LA PANDEMIA (BOLIVIA)	37.950,61 €	20.450,26	17.500,35	37.950,61 €	81,25
CI211.0014	11417	ENRAIZA	HACIA LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y UN DESARROLLO ECONÓMICO SOSTENIBLE DE LAS MUJERES CAMPESINAS EN EL MUNICIPIO DE NIOMRE (SENEGAL)	39.861,00 €	11.976,00	27.885,00	39.861,00 €	81,25
CI211.0016	11423	PROMOCIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO	CONTRIBUCIÓN AL DERECHO HUMANO A UN SANEAMIENTO ADECUADO CON ENFOQUE DE GÉNERO EN BETO NA (RD CONGO)	36.762,47 €	4.616,16	31.680,95	36.297,11 €	81,25
CI211.0013	11323	ASOCIACIÓN POR LA PAZ Y DESARROLLO	APOYO A LA PREPARACIÓN Y RECUPERACIÓN POR LA ERUPCIÓN DEL VOLCÁN DE FUEGO Y OTRAS CRISIS (GUATEMALA)	41.191,00 €	32.357,00	7.834,00	40.191,00 €	80,5
CI211.0029	11499	FUNDACIÓN ENTRE CULTURAS FE Y ALEGRÍA	PROMOCIÓN DE LA TRANSFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE PLÁTANOS EN NIEVA, AMAZONAS (PERÚ)	40.000,00 €	28.004,10	11.995,90	40.000,00 €	79,75
CI211.0025	11473	COMISIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS	CONTRIBUIR A LA REDUCCIÓN DE LA POBREZA DE MUJERES INDÍGENAS MAYA KICHE EN TONONICAPAN (GUATEMALA)	41.500,00 €	20.879,62 €	6.858,85 €	27.738,47 €	78,75
CI211.0035	11632	MISIONES SALESIANAS	MEJORA DEL ENTORNO EDUCATIVO Y DEL ACCESO A LA EDUCACIÓN BÁSICA DE CALIDAD PRIORIZANDO NIÑAS MBUJI MAYI (RD CONGO)	41.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	78,5
CI211.0042	11685	FUNDACIÓN MAGTEL	FORTALECIMIENTO EDUCATIVO DE COMUNS, QUECHUAS Y EMPODERAMIENTO DE MUJERES EN COLCABAMBA (PERÚ)	41.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	77
CI211.0022	11429	FUNDACIÓN VICENTE FERRER	FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN SECUNDARIA PÚBLICA DE CALIDAD PARA COLECTIVOS DESFAVORECIDOS EN ANDHRA PRADESH (INDIA)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	76,5
CI211.0023	11432	ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ	PROMOCIÓN DEL DERECHO HUMANO A LA ALIMENTACIÓN EN LA REGIÓN DE QUINARA (GUINEA BISSAU)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	74,25
CI211.0032	11598	MANOS UNIDAS- COMITÉ CATÓLICO DE LA CAMPAÑA CONTRA EL HAMBRE EN EL MUNDO	ACCESO AL AGUA POTABLE, AL SANEAMIENTO Y SEGURIDAD ALIMENTARIA EN SABANAS (TOGO)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	73
CI211.0010	11119	CRUZ ROJA ESPAÑOLA	RECUPERACIÓN DE MEDIOS DE VIDA EN EL CONTEXTO DE COVID 19 (ECUADOR)	41.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	70,75
CI211.0045	11761	SOLIDARIDAD, EDUCACIÓN Y DESARROLLO (SED)	POTENCIANDO EL DERECHO A LA EDUCACIÓN DE KORHOGO, FASE II (COSTA DE MARFIL)	39.723,22 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	62,5
CI211.0033	11599	ASOCIACIÓN DE EMISORAS MUNICIPALES DE ANDALUCÍA	ESCUELAS DE PAZ PARA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES EN EL SALVADOR	41.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	60,25
CI211.0015	11422	MISIÓN AMÉRICA	MEJORA DEL SISTEMA DE RIEGO EN LA COMUNIDAD DE HUAMANMARCA (FASE 1) (PERÚ)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	58,5
CI211.0011	11120	FUNDACIÓN COOP INT DOC- TOR MANUEL MADRAZO	MEJORA DE LAS CONDICIONES DE HABITABILIDAD MEDIANTE LA INSTALACIÓN DE COCINAS MEJORADAS EN CHICAMÁN (GUATEMALA)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	57,75

CI21I.0028 11498	ASOCIACIÓN ANIDAN AYUDA A NIÑOS DE ÁFRICA	PROMOVIENDO UN SISTEMA ENERGÉTICO SOSTENIBLE EN NUESTRA CASA DE ACOGIDA EN LAMU (KENIA)	40.000,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	57,5
CI21I.0036 11679	FUNDACIÓN AGUA DE COCO	PROGRAMA DE PROTECCIÓN INFANTIL, ESPECIALMENTE NIÑAS FRENTE A LAS CONSECUENCIAS DE COVID 19 EN TULÉAR (MADAGASCAR)	39.939,02 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	56
CI21I.0018 11425	DELWENDE. SERVICIO A LA VIDA	EDUCACIÓN, SALUD Y NUTRICIÓN PARA MENORES EN SITUACIÓN DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN FILIPINAS	23.313,07 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	52,5
CI21I.0006 9025	CONSORTIUM LOCAL-GLOBAL	PROMOCIÓN DE AYUNTAMIENTOS JUVENILES E INFANTILES PARA UNA GOBERNANZA PARTICIPATIVA MUNICIPAL EN LA REP. DOMINICANA	41.485,00 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	52
CI21I.0005 9024	ASOCIACIÓN VIDESUR	DESARROLLO RURAL PARA UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE. (BOLIVIA)	15.301,12 €	0,00 €	0,00 €	No subvencionada por presupuesto agotado	50,75
CI21I.0001 7974	REMAR ANDALUCÍA REHABILITACIÓN	POR UNA EDUCACIÓN Y UN TRABAJO INCLUSIVO EN LA ESCUELA DE NIÑOS Y NIÑAS LAKAY JESHUA TRAS LA PANDEMIA. PUERTO PRÍNCIPE (HAITI)	35.400,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	49
CI21I.0027 11497	ÁFRICA ARCOIRIS	POR LA MEJORA DE LA EDUCACIÓN BÁSICA DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE COSTA DE MARFIL	39.750,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	47,5
CI21I.0044 11717	FUNDACIÓN TRIÁNGULO	VERDAD CON DIVERSIDAD: RECONSTRUCCIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA DESDE EL ARTE EN COLOMBIA	37.160,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	47
CI21I.0049 12403	FUNDACIÓN IBEROLATINOAMERICANA PARA LA COOPERACIÓN	IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA DE TELEDUCACIÓN Y TELEASISTENCIA EN LOS CAMPAMENTOS REFUGIADOS SAHA	39.800,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	46,25
CI21I.0003 8448	ASOCIACIÓN MUSEKE	CONSTRUCCIÓN DE CENTRO DE ATENCIÓN INFANTIL PARA MENORES EN SITUACIÓN DE EXTREMA POBREZA EN NEMBA (RUANDA)	10.441,27 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	42,75
CI21I.0030 11547	ASOCIACIÓN NO GUBERNAMENTAL AMBESSA	ESTABLECIMIENTO DE VIVEROS Y HUERTO EN HOLETA (ETIOPÍA)	15.656,60 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	41
CI21I.0046 11830	ASAMMAGE	CONSTRUCCIÓN DE DISPENSARIO MEDICO FARMACEÚTICO EN MALABO (GUINEA ECUATORIAL)	17.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	30,5

En reformulación tener en cuenta:

- MAIZCA: Costes indirectos bajarlos a 2.880,78.
- CIC BATA: Máximo a conceder 41.200 por auditoría 1200.
- PROMOCIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO: Errores de cálculo, desviación de 465,36 € ya ajustados en capítulos.
- ASOCIACIÓN POR LA PAZ Y DESARROLLO: Restados de lo solicitado 1000€ de sensibilización no financiables.
- FUNDACIÓN ENTRE CULTURAS FE Y ALEGRÍA: Pequeño cambio en capítulos de 384,62€.

MODALIDAD II

PROYECTOS DE ACCIÓN HUMANITARIA Y DDHH

CÓDIGO	EXPEDIENTE	ENTIDAD	PROYECTO	SOLICITADO	CONCEDIDO CAP 4	CONCEDIDO CAP 7	TOTAL CONCEDIDO	PUNTOS
CI21I.0009	11076	MUJERES EN ZONA DE CONFLICTO	GARANTIZAR EL ACCESO AL AGUA Y SANEAMIENTO DE LA POBLACIÓN DE DIGAN PARA ASEGURAR SALUD E HIGIENE (MALI)	18.000,00 €	4.905,00 €	13.095,00 €	18.000,00 €	69,5
CI21I.0023	11687	ONG AMIGOS DE OUZAL	CONTRIBUIR AL AFRONTAMIENTO DE LA PANDEMIA COVID 19 EN EL DISPENSARIO DE GONDÓN EN BAFIA (CAMERÚN)	3.818,85 €	3.818,85 €	0,00 €	3.818,85 €	65
CI21I.0014	11431	HERMANDAD DE LA AGONÍA	CONSTRUCCIÓN DE LA MORGUE DEL HOSPITAL DE KARTYANGWE (ZIMBAUE)	15.693,66 €	0,00 €	15.000,00 €	15.000,00 €	62
CI21I.0019	11528	MISIONES SALESIANAS	ATENCIÓN A LA VULNERABILIDAD DE LOS DESPLAZADOS INTERNOS EN EL CAMPAMENTO DE TONJ (SUDÁN DEL SUR)	18.000,00 €	15.000,00 €	0,00 €	15.000,00 €	62
CI21I.0020	11529	ASOCIACIÓN PAZ Y BIEN	COBERTURA A LA ATENCIÓN DE CASO DE EMERGENCIA SANITARIA POR COVID EN ANCIANOS	4.000,00 €	4.000,00 €	0,00 €	4.000,00 €	62
CI21I.0018	11527	BRIGADAS INTERNACIONALES	PROTECCIÓN INTERNACIONAL DE DEFENSORES/AS DE LA TIERRA Y EL MEDIO AMBIENTE EN GUATEMALA	17.509,94 €	12.655,00 €	0,00 €	12.655,00 €	60,5
CI21I.0004	8518	EL MUNDO Y ÁFRICA TRABAJAN (EL MAT)	CRECE EL CENTRO INTERGENERACIONAL DAH MILAN. CAMERÚN	18.000,00 €	0,00 €	12.000,00 €	12.000,00 €	60
CI21I.0008	10918	FUNDACIÓN KIRIRA	CONSTRUCCIÓN DE LETRINAS EN LAS ESCUELAS DE THUA, KAKUTA Y MUVINGE (KENIA)	12.005,51 €	0,00 €	12.000,00 €	12.000,00 €	60
CI21I.0015	11433	BOMBEROS UNIDOS SIN FRONTERAS	REDUCCIÓN DE LA VULNERABILIDAD DE LA POBLACIÓN DEL ALTIPLANO ANDINO MEDIANTE LA FORMACIÓN ESPECIFICA (PERÚ)	18.000,00 €	10.000,00 €	2.000,00 €	12.000,00 €	60
CI21I.0025	11762	SOLIDARIDAD, EDUCACIÓN Y DESARROLLO (SED)	REDUCIR LA MORTALIDAD NEONATAL EN LAS ZONAS RURALES DE KORTHOGÓ (COSTA DE MARFIL)	4.000,00 €	2.748,97 €	1.251,03 €	4.000,00 €	60
CI21I.0010	11324	ASOCIACIÓN BAOBAB MOZAMBIQUE	AYUDA PARA LA ALIMENTACIÓN DEL LAR FEMENINO DE NETIA (MOZAMBIQUE)	6.056,00 €	5.765,00 €	0,00 €	5.765,00 €	59
CI21I.0013	11430	ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ	ESTRATEGIA NEXO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DDHH Y LA DIGNIDAD DE LA POBLACIÓN PALESTINA EN KAFR AD DIK	18.000,00 €	0,00 €	10.710,00 €	10.710,00 €	56,5
CI21I.0007	1017	ASOCIACIÓN POR LA PAZ Y EL DESARROLLO	APOYO A LA RECUPERACIÓN TEMPRANA EN DOS COMUNIDADES IMPACTADAS POR LAS TORMENTAS ETA E IOTA (GUATEMALA)	17.940,00 €	10.000,00 €	0,00 €	10.000,00 €	55
CI21I.0022	11600	ASOCIACIÓN SETEM ANDALUCÍA	ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE, FORTALECIMIENTO AUTORIDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN COLPAPAMPA (PERÚ)	18.000,00 €	0,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €	55
CI21I.0017	11488	ASOCIACIÓN PROYDE	AYUDA HUMANITARIA PARA REHABILITAR TRES ESCUELAS AFECTADAS POR LOS HURACANES ETA E IOTA EN LA CRUZ DE RÍO GRANDE (NICARAGUA)	17.632,20 €	0,00 €	9.000,00 €	9.000,00 €	53
CI21I.0011	11332	CIC BATÁ	REDUCIR LA ALTA TASA DE INSEGURIDAD ALIMENTARIA DE LA POBLACIÓN DE NKUZI ANTE EVENTOS CLIMÁTICOS EXTREMOS (MOZAMBIQUE)	17.995,20 €	5.000,00 €	2.300,00 €	7.300,00 €	52,5
CI21I.0003	8193	FUNDACIÓN PROMOCIÓN Y DESARROLLO	2 FASE ADQUISICIÓN DE MEDICAMENTOS, BIENES Y ALIMENTOS PARA EL MANTENIMIENTO DE HUÉRFANOS EN ORFANA-	6.000,00 €	6.000,00 €	0,00 €	6.000,00 €	52

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

		BANGASSOU	TO (REPÚBLICA CENTROAFRICANA)						
CI21II.0012	11418	FUNDACIÓN RODAT	CONSTRUCCIÓN DE UNA TORRE DE AGUA CON INSTALACIÓN DE UN CAMPO SOLAR TOUMODI (COSTA DE MARFIL)	8.876,34 €	0,00 €	7.000,00 €	7.000,00 €	52	
CI21II.0001	7975	REMAR ANDALUCÍA REHABILITACIÓN	RED SOLIDARIA DE ALIMENTACIÓN COMUNITARIA. VENEZUELA VIVE	10.672,00 €	0,00 €	5.643,97 €	5.643,97 €	51,5	
CI21II.0006	9027	ASOCIACIÓN VIDESSUR	AYUDA A LA ALIMENTACIÓN DE LAS NIÑAS DEL INTERNADO DE BONDOKODI (ISLA DE SUMBA-INDONESIA)	4.000,00 €	4.000,00 €	0,00 €	4.000,00 €	49	
CI21II.0016	11474	COMISIÓN DE LOS DE-RECHOS HUMANOS	CONTRIBUIR A LA PROTECCIÓN Y ASISTENCIA HUMANITARIA CON ENFOQUE DE GÉNERO EN SAN SALVADOR (EL SALVADOR)	18.000,00 €	6.107,18 €	0,00 €	6.107,18 €	49	
CI21II.0005	9026	FUNDACIÓN URAFIKI HUMANITARIA	PROYECTO DE PREVENCIÓN Y APOYO A LA POBLACIÓN AFECTADA POR EL SIDA EN EL VALLE DE MANGOLA (TANZANIA)	15.112,72 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	48,5	
CI21II.0021	11559	FUNDACIÓN TRIÁNGULO ANDALUCÍA	PERSONAS LGTBI RESILIENTES LUCHANDO POR LA RECONSTRUCCIÓN SOCIAL EN EL CARMEN Y BOLIVAR (VENEZUELA)	9.110,00 €	4.000,00 €	0,00 €	4.000,00 €	47	
CI21II.0026	11831	ASAMMAGE	ADQUISICIÓN DE MEDICAMENTOS Y MATERIAL SANITARIO BÁSICO EN MALABO (GUINEA ECUATORIAL)	4.000,00 €	1.000,00 €	0,00 €	1.000,00 €	38	

MODALIDAD III
PROYECTOS DE AYUNTAMIENTOS

CÓDIGO	EXPEDIENTE	ENTIDAD	PROYECTO	SOLICITADO	CONCEDIDO CAP 4	CONCEDIDO CAP 7	TOTAL CONCEDIDO	PUNTOS
CI21III.0021	11077	AYUNTAMIENTO DE MORILES	MUNICIPALIDADES DEL VALLE DE SUR DE CUSCO MEJORAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	63
CI21III.0023	11083	AYUNTAMIENTO DE SANTAELLA	MUNICIPALIDADES DEL VALLE DE SUR DE CUSCO MEJORAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	63
CI21III.0024	11084	AYUNTAMIENTO DE MONTILLA	MUNICIPALIDADES DEL VALLE DE SUR DE CUSCO MEJORAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	63
CI21III.0039	11421	AYUNTAMIENTO DE NUEVA CARTEYA	MUNICIPALIDADES DEL VALLE DE SUR DE CUSCO MEJORAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	63
CI21III.0041	11475	AYUNTAMIENTO DE MONTEMAYOR	MUNICIPALIDADES DEL VALLE DE SUR DE CUSCO MEJORAN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	63
CI21III.0029	11315	AYUNTAMIENTO DE PEDROCHE	MUNICIPALIDADES PROMUEVEN LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON ENFOQUE DE INCLUSIÓN EN VALLE SUR DE CUSCO (PERÚ)	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	60
CI21III.0030	11316	AYUNTAMIENTO DE ALCARACEJOS	MUNICIPALIDADES PROMUEVEN LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON ENFOQUE DE INCLUSIÓN EN VALLE SUR DE CUSCO (PERÚ)	5.000,00 €	2.714,00 €	2.286,00 €	5.000,00 €	60
CI21III.0032	11383	AYUNTAMIENTO DE SANTA EUFEMIA	MUNICIPALIDADES PROMUEVEN LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON ENFOQUE DE INCLUSIÓN EN VALLE SUR DE CUSCO (PERÚ)	5.000,00 €	742,00 €	4.258,00 €	5.000,00 €	60
CI21III.0036	11395	AYUNTAMIENTO DE FUENTE LA LANCHA	MUNICIPALIDADES PROMUEVEN LA MEJORA CONTINUA DE LA EDUCACIÓN DEL ESTUDIANTADO CON ENFOQUE DE INCLUSIÓN EN VALLE SUR DE CUSCO (PERÚ)	5.000,00 €	1.206,00 €	3.794,00 €	5.000,00 €	60
CI21III.0002	7807	AYUNTAMIENTO DE VALSEQUILLO	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0003	7808	AYUNTAMIENTO DE BELMEZ	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0004	7809	AYUNTAMIENTO DE VILLAVICIOSA	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0005	7814	AYUNTAMIENTO DE FUENTE OBEJUNA	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0006	7846	AYUNTAMIENTO DE ESPIEL	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0007	7858	AYUNTAMIENTO DE LA GRANJUELA	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0008	8014	AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DEL REY	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	3.980,00 €	565,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0009	8308	AYUNTAMIENTO DE VILLAHARTA	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0010	8631	AYUNTAMIENTO DE OBEJO	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0011	8409	AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA PUEBLO NUEVO	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.550,00 €	0,00 €	4.550,00 €	4.550,00 €	57
CI21III.0012	8649	AYUNTAMIENTO DE LOS BLAZQUEZ	PROMOCIÓN AL SECTOR ARTESANAL EN LOS MUNICIPIOS DE VELASCO, ROBORÉ Y SAN JOSÉ DE CHIQUITOS 2. BOLIVIA	4.545,00 €	0,00 €	4.545,00 €	4.545,00 €	57
CI21III.0025	11085	AYUNTAMIENTO DE FUENTE CARRETEROS	MEJORA DE LOS SERVICIOS SANITARIOS EN LA REGIÓN DE BAFIA (CAMERÚN)	3.278,67 €	1.801,69 €	1.476,98 €	3.278,67 €	56
CI21III.0027	11121	AYUNTAMIENTO DE ALMODÓVAR DEL RÍO	MEJORA DE LOS SERVICIOS SANITARIOS EN LA REGIÓN DE BAFIA (CAMERÚN)	3.278,67 €	1.801,69 €	1.476,98 €	3.278,67 €	56
CI21III.0040	11463	AYUNTAMIENTO DE FUENTE PALMERA	MEJORA DE LOS SERVICIOS SANITARIOS EN LA REGIÓN DE BAFIA (CAMERÚN)	3.278,67 €	1.801,62 €	1.476,98 €	3.278,60 €	56
CI21III.0020	10989	AYUNTAMIENTO DE MONTORO	ACOMPANAMIENTO INTEGRAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHIQUIMULA (GUATEMALA)	7.500,00 €	7.500,00 €	0,00 €	7.500,00 €	55,5
CI21III.0013	8707	AYUNTAMIENTO DE AGUILAR DE LA FRONTERA	POZO DE AGUA POTABLE EN EL INSTITUTO BADEN EN EL BARRIO DOCMISABE. CAMERÚN	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0014	8797	AYUNTAMIENTO DE GUADALCAZAR	POZO DE AGUA POTABLE EN EL INSTITUTO BADEN EN EL BARRIO DOCMISABE. CAMERÚN	5.000,00 €	3.500,00 €	1.500,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0015	8856	AYUNTAMIENTO DE HINOJOSA DEL DUQUE	REPOSICIÓN DE STOCK DE EMERGENCIAS DE LA MEDIA LUNA ROJA SAHARAUI (TINDUF, ARGELIA)	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €	49,5

CI21III.0016	8866	AYUNTAMIENTO DE BELALCAZAR	REPOSICIÓN DE STOCK DE EMERGENCIAS DE LA MEDIA LUNA ROJA SAHARAUI (TINDUF, ARGELIA)	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0017	9070	AYUNTAMIENTO DEL VISO	REPOSICIÓN DE STOCK DE EMERGENCIAS DE LA MEDIA LUNA ROJA SAHARAUI (TINDUF, ARGELIA)	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0018	10919	AYUNTAMIENTO DE LA VICTORIA	POZO DE AGUA POTABLE EN EL INSTITUTO BADEN EN EL BARRIO DOCMISABE. CAMERÚN	5.000,00 €	300,00 €	4.700,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0034	11385	E.L.A. ENCINAREJO	POZO DE AGUA POTABLE EN EL INSTITUTO BADEN EN EL BARRIO DOCMISABE. CAMERÚN	5.000,00 €	0,00 €	5.000,00 €	5.000,00 €	49,5
CI21III.0028	11223	AYUNTAMIENTO DE HORNACHUELOS	PROGRAMA PREVENTIVO ESCOLAR SALUD BUCODENTAL, IMPLEMENTACIÓN ENDODONCIAS EN TINDOUF (ARGELIA)	1.642,75 €	1.642,75 €	0,00 €	1.642,75 €	45,5
CI21III.0035	11394	AYUNTAMIENTO DE MONTALBÁN	PROGRAMA PREVENTIVO ESCOLAR SALUD BUCODENTAL, IMPLEMENTACIÓN ENDODONCIAS EN TINDOUF (ARGELIA)	1.642,75 €	1.642,75 €	0,00 €	1.642,75 €	45,5
CI21III.0042	11500	AYUNTAMIENTO DE CASTRO DEL RIO	CAMPAMENTO DE REFUGIADOS SAHARAUIS DE TINDOUF (ARGELIA): PROGRAMA BUCODENTAL	1.642,75 €	1.642,75 €	0,00 €	1.642,75 €	45,5
CI21III.0045	11601	AYUNTAMIENTO DE BUJALANCE	PROGRAMA PREVENTIVO ESCOLAR SALUD BUCODENTAL E IMPLEMENTACIÓN DE ONDODONCIAS	1.642,75 €	1.642,75 €	0,00 €	1.642,75 €	45,5
CI21III.0033	11384	AYUNTAMIENTO DE CARCABUEY	IMPULSO A LA EDUCACIÓN CALIDAD EN EL VALLE DE MAKALU, NEPAL	7.500,00 €	4.000,00 €	3.381,00 €	7.381,00 €	45
CI21III.0046	11602	AYUNTAMIENTO DE LA RAMBLA	FORTALECIMIENTO DE LA CAPACIDAD DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS EN LA REGIÓN DE PUNO (PERÚ)	7.500,00 €	7.000,00 €	0,00 €	7.000,00 €	44
CI21III.0022	11078	AYUNTAMIENTO DEL CARPIO	PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE UNA ESCUELA EN DAMBAUCOYE (SENEGAL)	7.500,00 €	3.312,00 €	3.400,00 €	6.712,00 €	42,5
CI21III.0038	11420	AYUNTAMIENTO DE DOÑA MENCIA	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES EN MATERIA SANITARIA DE COSTA DE MARFIL	7.500,00 €	6.000,00 €	0,00 €	6.000,00 €	40
CI21III.0044	11560	AYUNTAMIENTO DE VILLAFRANCA	MANTENIMIENTO DE 10 CASITAS EN EL POBLADO DE LA ESPERANZA DE BANGASSOU (REP. CENTROAFRICANA)	7.500,00 €	5.500,00 €	0,00 €	5.500,00 €	38
CI21III.0001	7289	AYUNTAMIENTO DE CONQUISTA	ESTUDIO EN LINEA, EL CARMEN – LA UNIÓN POPULAR (ECUADOR)	7.500,00 €	500,00 €	4.000,00 €	4.500,00 €	35
CI21III.0019	10920	AYUNTAMIENTO DE PEDRO ABAD	GASTOS ESCOLARIDAD COLEGIO RAFAELA MARIA NAGA-FILIPINAS	7.500,00 €	4.500,00 €	0,00 €	4.500,00 €	35
CI21III.0037	11419	AYUNTAMIENTO DE LA CARLOTA	REFUNCIONALIZACIÓN GUARDERÍA NORTE, 2DA ETAPA (LA CARLOTA, ARGENTINA)	7.500,00 €	0,00 €	4.500,00 €	4.500,00 €	35
CI21III.0043	11548	AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RIO	MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA PRIMARIA CON UN ENFOQUE DE SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL EN TONGUEL (SENEGAL)	7.500,00 €	0,00 €	0,00 €	No consigue puntuación mínima para subvención	14

Según punto 3 de la base séptima de la convocatoria, se ha instado durante este período de alegaciones a la presentación de las reformulaciones de aquellos beneficiarios cuyos proyectos presentados han obtenido una menor subvención a la solicitada en las tres modalidades y de aquellos de modalidad I cuyos ajustes fueron indicados en la resolución provisional, y que deberán respetar objeto, condiciones, finalidad y criterios de valoración es-

tablecidos.

Una vez revisadas dichas reformulaciones se consideran adecuadas a lo establecido en las bases y resolución provisional quedando adjuntadas en sus respectivos expedientes, por lo que procede darles conformidad de manera definitiva y son las siguientes:

REFORMULACIONES

MODALIDAD I

CÓDIGO	ENTIDAD	FECHA	Nº REGISTRO
CI21I.0016	PROMOCION CLARETIANA PARA EL DESARROLLO	20/07/21	38361
CI21I.0029	ENTRECULTURAS	22/07/21	38755
CI21I.0012	CIC BATA	24/08/21	42629
CI21I.0025	COMISION DERECHOS HUMANOS GUATEMALTECA	27/07/21	39249
CI21I.0019	MAIZCA	26/07/21	39202

MODALIDAD II

CÓDIGO	ENTIDAD	FECHA	Nº REGISTRO
CI21II.0004	EL MUNDO Y ÁFRICA TRABAJAN	16/07/21	38107
CI21II.0005	FUNDACIÓN URAFIKI	20/07/21	38394
CI21II.0021	FUNDACIÓN TRIÁNGULO	20/07/21	38463
CI21II.0003	PROYDE	22/07/21	38736
CI21II.0019	MISIONES SALESIANAS	22/07/21	38737
CI21II.0018	BRIGADAS INTERNACIONALES	23/07/21	38942
CI21II.0015	BUSF	25/07/21	39045
CI21II.0013	ASAMBLEA COOP. POR LA PAZ	23/07/21	38888
CI21II.0007	ASOCIACIÓN PAZ Y DESARROLLO	23/07/21	38971
CI21II.0014	HERMANDAD DE LA AGONÍA	26/07/21	39149
CI21II.0010	ASOCIACIÓN BAOBAB MOZAMBIQUE	01/09/21	43500
CI21II.0022	SETEM	27/07/21	39315
CI21II.0011	CIC BATA	24/08/2021- 25/08/2021	42649-42773
CI21II.0012	RODAT	25/07/21	39030

CI21II.0001	REMAR	27/07/2021 – 03/09/2021	39323- 43942
CI21II.0016	COMISION DERECHOS HUMANOS GUATEMALTECA	27/07/21	39250
CI21II.0026	ASAMMAGE	27/07/21	39449
MODALIDAD III			
CÓDIGO	ENTIDAD	FECHA	Nº REGISTRO
CI21III.0001	CONQUISTA	14/07/21	37622
CI21III.0038	DOÑA MENCIA	16/07/21	38037
CI21III.0022	EL CARPIO	19/07/21	38170
CI21III.0037	LA CARLOTA	19/07/21	38305
CI21III.0046	LA RAMBLA	20/07/21	38414
CI21III.0044	VILLAFRANCA	27/07/21	39422
CI21III.0019	PEDRO ABAD	27/08/21	43010

Lo que se publica para general conocimiento.
Córdoba, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Ayuntamiento de Los Blázquez

Núm. 3.655/2021

Transcurrido el plazo de exposición pública, previsto en el artículo 169.1 del RDL de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, sin que se haya presentado reclamación alguna, queda aprobado definitivamente el Presupuesto General de esta Corporación para el ejercicio 2021, por lo que a continuación se inserta resumido por capítulos conforme a lo dispuesto en el artículo 169.3 del mencionado RDL.

PRESUPUESTO GENERAL DE LA ENTIDAD PARA EL EJERCICIO 2021

PRESUPUESTO DE INGRESOS:

CAPÍTULO 1. IMPUESTOS DIRECTOS:	132.651,66
CAPÍTULO 2. IMPUESTOS INDIRECTOS:	995,00
CAPÍTULO 3. TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS:	78.999,60
CAPÍTULO 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES:	418.795,41
CAPÍTULO 5. INGRESOS PATRIMONIALES:	29.279,60
CAPÍTULO 7. TRANSFERENCIA DE CAPITAL:	4,00
CAPÍTULO 9. PASIVOS FINANCIEROS:	2,00
TOTAL INGRESOS:	660.727,27

PRESUPUESTO DE GASTOS:

CAPÍTULO 1. GASTOS DE PERSONAL:	229.281,58
CAPÍTULO 2. GASTOS CORRIENTES BIENES Y SERVICIOS:	321.485,81
CAPÍTULO 3. GASTOS FINANCIEROS:	2.440,00
CAPÍTULO 4. TRANSFERENCIAS CORRIENTES:	40.020,88
CAPÍTULO 6. INVERSIONES REALES:	47.498,00
CAPÍTULO 7. TRANSFERENCIA DE CAPITAL:	20.000,00
CAPÍTULO 9. PASIVOS FINANCIEROS:	1,00
TOTAL GASTOS:	660.727,27

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, se publica la Plantilla de Personal funcionario y laboral, aprobada conjuntamente con el Presupuesto Consolidado ejercicio 2021:

PLANTILLA DE PERSONAL 2020

A) FUNCIONARIOS:

- Habilitación Nacional:
 - 1 Secretario-Interventor (vacante).
- Administración General:
 - 1 Auxiliar Administrativo.
 - 1 Vigilante Municipal (a extinguir).
- Administración Especial:
 - 1 Policía Local (comisión de servicios).
- B) LABORAL:
 - Laboral fijo:
 - 1 Oficial de mantenimiento.
 - Laboral:
 - 2 Limpiador/a.
 - 1 Monitor Deportivo.
 - 1 Auxiliar Administrativo.
 - 1 Técnico Centro Actividades.

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del TRLRHL y en la forma y plazos establecidos en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los Blázquez, a 13 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Francisco Ángel Martín Molina.

Ayuntamiento de Cabra

Núm. 3.678/2021

Anuncio: CONCESIÓN DEMANIAL DEL USO PRIVATIVO DE BIEN DE DOMINIO PÚBLICO PARA EL MANTENIMIENTO DE UN CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA.

Edificio: CENTRO MUNICIPAL INTEGRADO.

Expediente GEX: 2021/11838.

EDICTO

El Alcalde de esta Ciudad,

SUMARIO

Resolución de Alcaldía nº 2021/2346 (20.09.2021) por la que se somete a información pública el Proyecto y Pliego junto con el Informe Técnico, suscrito por el Arquitecto Municipal (14.09.2021), para la concesión administrativa de uso privativo y de uso común especial de bien de dominio público.

HACE SABER:

Visto el expediente para la CONCESIÓN DEMANIAL DEL USO PRIVATIVO DE DETERMINADOS ESPACIOS, JUNTO A OTROS QUE LO SERÁN EN RÉGIMEN DE USO COMÚN ESPECIAL, DE BIEN DE DOMINIO PÚBLICO PARA EL MANTENIMIENTO DE UN CENTRO DE ATENCIÓN TEMPRANA, por adjudicación directa a la entidad FUNDACIÓN PROMI, con tramita-

ción urgente, todo ello por los motivos expresados en la Providencia de esta Alcaldía de fecha 17-09-2021.

Se convoca, por plazo de diez días trámite de información pública, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://cabra.eu>

Cabra, 20 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Fernando Priego Chacón.

Ayuntamiento de Hornachuelos

Núm. 3.653/2021

Expte. Gex 7322/21

El Pleno del Ayuntamiento de Hornachuelos, en sesión ordinaria, celebrada el día 16/09/2021, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos 2CE/2021, en la modalidad de crédito extraordinario, financiado con bajas por anulación.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Real Decreto 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 exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

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

En Hornachuelos, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, María del Pilar Hinojosa Rubio.

Ayuntamiento de Palma del Río

Núm. 3.647/2021

Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 149, de fecha 5 de agosto de 2021, el anuncio referente a la exposición al público del expediente de modificación de crédito 23/2021, mediante Suplemento de Crédito, aprobado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 29 de julio de 2021, y transcurrido el plazo de la citada exposición sin haberse presentado reclamaciones, conforme al artículo 38 del Real Decreto 500/90, de 20 de abril, se entiende definitivamente aprobado.

Contra la aprobación definitiva del expediente podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazo que establecen las normas de dicha jurisdicción.

A continuación se inserta el siguiente resumen a nivel de capítulo:

1. Crédito Extraordinario:

Capítulo	Importe Modificación
2 Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	48.246,84 €
Total	48.246,84 €

Financiación: Baja.

Capítulo 6 Inversiones Reales	Importe Modificación
6 Inversiones Reales	48.246,84 €
Total	48.246,84 €

Palma del Río, 16 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Concejal de Régimen Interior, José María Parra Ortiz.

Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 3.654/2021

La Presidenta del Área de Urbanismo del Excmo. Ayuntamiento de Priego de Córdoba, hace saber:

Que el Pleno de la Corporación Municipal, en sesión celebrada el día 29 de julio de 2021, acuerda aprobar definitivamente la Innovación pormenorizada del PGOU, redactada por los servicios técnicos del Área de Urbanismo de este Ayuntamiento, cuyo objeto es posibilitar el uso del subsuelo ya construido de la parcela del IES Carmen Pantión.

Este acuerdo de aprobación definitiva se somete a publicación en el Boletín Oficial de la Provincia habiéndose procedido, con carácter previo y conforme a lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la LOUA, a su depósito en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, el 15 de septiembre de 2021 con el número 66.

Priego de Córdoba, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Presidenta del Área de Urbanismo y Vivienda, Marta Isabel Siles Montes.

Ayuntamiento de La Rambla

Núm. 3.636/2021

Por Resolución de Alcaldía, número 2021/00001433, de 15 de septiembre de 2021, se ha resuelto aprobar la relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos al procedimiento de selección de una plaza de Técnico de Administración General, perteneciente a la Escala de Administración General, mediante el sistema de concurso-oposición en turno libre, vacante en la plantilla de funcionarios, correspondiente al Grupo A, Subgrupo A-1, incluida en la Oferta de Empleo Público Adicional de 2021.

Asimismo se ha resuelto publicar el anuncio de esta Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia y la lista completa en el Tablón de Edictos de la sede electrónica del Ayuntamiento de La Rambla:

<https://www.larambla.es/larambla/tablon-de-edictos>, conforme a lo dispuesto en las Bases que rigen la convocatoria.

Los aspirantes excluidos disponen de un plazo de diez días hábiles, a partir de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para formular reclamaciones o subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

Contra dicho Decreto, que tiene consideración de acto o trámite no cualificado, no procede recurso alguno, sin perjuicio de la aportación de alegaciones, documentos o informaciones que se estime pertinente hasta que recaiga la resolución que haga pública la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos.

Lo que se hace público para general conocimiento, en la Ciudad de La Rambla, a la fecha indicada en el pie de firma del presente documento.

La Rambla, 16 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente.

mente por el Alcalde, Jorge Jiménez Aguilar.

Ayuntamiento de Valsequillo

Núm. 3.618/2021

ANUNCIO DE APROBACIÓN PROVISIONAL

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria, celebrada el día 15 de septiembre de 2021, acordó la aprobación provisional de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora del impuesto del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, 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.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento www.valsequillo.es.

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

Valsequillo, 15 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Francisco Rebollo Mohedano.

Ayuntamiento de El Viso

Núm. 3.597/2021

Expediente nº: 281/2020.

Anuncio Apertura Información Pública.

Procedimiento: LICENCIAS URBANÍSTICAS.

Asunto: EXENCIÓN DE LAS CONDICIONES DE IMPLANTACIÓN Y PROYECTO DE ACTUACIÓN PARA LEGALIZACIÓN DE EXPLOTACIÓN DE VACUNO DE LECHE SITA EN POLÍGONO 60, PARCELAS 114, 121 Y 124 Y POLÍGONO 62, PARCELA 98, SOLICITADO POR RAFAEL MOYANO E HIJOS, S.C.P.

Fecha de Iniciación: 15 de septiembre de 2020.

ANUNCIO APERTURA INFORMACIÓN PÚBLICA

Admitido a trámite el Proyecto de Actuación para Legalización de Explotación de Vacuno de Leche sita en Polígono 60, parcelas 114, 121 y 124 del término municipal de El Viso (Córdoba), solicitado por Rafael Moyano e Hijos S.C.P., con CIF nº ***5312**, el mismo, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación

del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. El horario de atención al público es de 08:00 a 14:30 horas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

<http://elviso.sedelectronica.es/info.0>

El Viso, 13 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Concejal Delegado de Urbanismo, Rafael Rubio Alegre.

OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local Córdoba

Núm. 3.607/2021

La Vicepresidencia del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local (Organismo dependiente de la Diputación Provincial de Córdoba), en ejercicio de las competencias conferidas por la Presidencia, mediante Decreto de 11 de julio de 2019, con fecha 3 de septiembre de 2021, y nº de Resolución 2021/00025545, ha acordado:

Vista la propuesta del Tribunal Calificador aprobada mediante Acta, de 20 de julio de 2021, en la que se resuelven las reclamaciones presentadas sobre el resultado de la oposición libre para cubrir 3 plazas de Auxiliar Administrativo/a, pertenecientes a la plantilla de personal laboral de este Organismo, incluidas en la Oferta de Empleo Público de 2019.

Considerando la reclamación presentada por doña Elisa Espino Ruiz, que tras su estimación procede una nueva composición de la Bolsa de Trabajo, conformada por los 50 opositores que hayan obtenido mayor puntuación en el proceso selectivo, después de los tres aprobados, y por orden de puntuación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.g) de los Estatutos, y en ejercicio de las competencias que me están conferidas por delegación de la Presidencia mediante Decreto de 11 de julio de 2019, por el presente

RESUELVO:

PRIMERO. Rectificar la composición establecida en la Resolución 2021/00018930, de 2/07/2021, en el artículo 3 de las NORMAS POR LA QUE SE REGULA LA COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A PARA ATENDER NECESIDADES DE PERSONAL DE CARÁCTER TEMPORAL EN EL I. C. HACIENDA LOCAL, que queda establecida como sigue:

DNI	Nombre Completo	Fase Oposición			Nº Bolsa
		Test 1	Test 2	Total	
	NEVADO GOMEZ, MARIA DEL CARMEN	6,6666	8,8889	15,5555	1
	ZAFRA AGUAYO, RAFAEL	6,8182	8,6364	15,4546	2
	ALONSO CUEVAS, JOSE LUIS	7,2727	7,1717	14,4444	3
	IBAÑEZ BERNI, JAVIER LUIS	5,8585	8,5354	14,3939	4
	RUZ GARCIA, ROCIO	7,1717	7,1717	14,3434	5
	TORRES CARMONA, SALVADOR	6,3131	8,0303	14,3434	6
	LOPEZ SANCHEZ, CECILIA	7,3738	6,8182	14,1920	7
	RODRIGUEZ LAZARO, JAIRO	7,3738	6,7676	14,1414	8

GALAN ALCANTARA, MIGUEL ANGEL	6,6161	7,4748	14,0909	9
MOSLERO RODRIGUEZ, MANUEL	7,1212	6,9192	14,0404	10
MONJE LOPEZ, FRANCISCO JOSE	5,2526	8,6869	13,9395	11
ORDÓÑEZ TORRES, JESUS	6,8687	6,9697	13,8384	12
MARTINEZ TRUJILLO, ROSA	7,4747	6,3131	13,7878	13
GOMEZ RUZ, ELENA	6,7172	7,0202	13,7374	14
RODRIGUEZ MORILLO, INMACULADA	6,4141	7,2727	13,6868	15
AGUILERA ROJAS, ALVARO	6,9697	6,6667	13,6364	16
ESPINO RUIZ, ELISA	8,1314	5,4545	13,5860	17
HERRERO VIZUETE, ESTER MARIA	6,1616	7,4243	13,5859	18
CASANA FUNES, LUCIA	6,8182	6,6667	13,4849	19
CRESPO BELLO, SARAY	6,1111	7,2728	13,3839	20
NARVAEZ VERA, MARIA	5,5556	7,8283	13,3839	21
ROMERO JURADO, AINOA	6,8181	6,5657	13,3838	22
RODRIGUEZ OBRERO, SONIA	6,3131	7,0707	13,3838	23
BADILLO CANO, BEATRIZ	7,3738	5,9091	13,2829	24
BOHOLLO HIDALGO, MANUEL JESUS	5,6566	7,5252	13,1818	25
ALDEANO MORENO, MARIA MERCEDES	6,5657	6,5657	13,1314	26
ESTEVEZ TOLEDANO, ANGEL MANUEL	6,5657	6,5657	13,1314	27
CANTERO OSTOS, LUIS CARLOS	6,7172	6,3636	13,0808	28
MEDIAVILLA TAPIA, MARIA BENILDE	5,4545	7,6263	13,0808	29
JIMENEZ ESPEJO, FRANCISCO ANTONIO	6,4647	6,5657	13,0304	30
ALCAIDE FERNANDEZ, SERGIO	7,1212	5,8586	12,9798	31
FERNANDEZ ARANDA, ISIDORO	7,0707	5,9091	12,9798	32
CRUZ GOMEZ, MARIA SOLEDAD	6,3131	6,6667	12,9798	33
NEVADO LUQUE, MARIA	6,3636	6,6161	12,9797	34
RODRIGUEZ VARO, LUIS GONZALO	5,9091	7,0202	12,9293	35
VALLE ZURERA, CARLOS	5,9091	6,9697	12,8788	36
GUTIERREZ CASTILLO, LORENA ROSA	6,9192	5,9091	12,8283	37
GARCIA RUBIO, MARIA DEL CARMEN	6,1111	6,6666	12,7777	38
CARPIO VISA, NOELIA	5,2525	7,4748	12,7273	39
CRUZ BOLLERO, MARIO	7,0707	5,6565	12,7272	40
PEREZ TABARES, YERAY	7,4748	5,2020	12,6768	41
PONCE DEL PRADO, FRANCISCO JAVIER	6,2121	6,4647	12,6768	42
PRIEGO CORTES, ANGELA	5,3030	7,3233	12,6263	43
GUTIERREZ ROMERO, ANGELA MARIA	5,3535	7,2223	12,5758	44
FERNANDEZ ALVAREZ, ISABEL MARIA	5,3536	7,1212	12,4748	45
RODRÍGUEZ CUADROS, LUCÍA	5,6060	6,8182	12,4242	46
GOMEZ ROMERO, ANA BELEN	6,0101	6,3132	12,3233	47
PANCHO PACHECO, BARBARA	6,1616	6,0101	12,1717	48
LOPEZ FLORES, EVA	5,1515	7,0202	12,1717	49
ALCALÁ MALAGÓN, CONCEPCION ELVIRA	5,6060	6,5152	12,1212	50

SEGUNDO. Publicar la presente resolución mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para general conocimiento.

Córdoba, 9 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Vicepresidente del Organismo, Felisa Cañete Marzo.