

## Sumario

### III. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

#### **Ministerio para la Transición Ecológica. Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Sevilla**

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en Sevilla, relativo a expediente de extinción de concesión de aguas públicas X-3405/2019 solicitado por Antonio Rabasco Sánchez

p. 1489

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en Sevilla, por el que se somete a información pública la petición de modificación de características de concesión de aprovechamiento de aguas públicas del expediente nº M-1645/2016-CYG

p. 1489

Anuncio de la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en Sevilla, relativo a expediente de extinción de concesión de aguas públicas X-4182/2019 solicitado por Jesús Ariza Benavides

p. 1489

### IV. JUNTA DE ANDALUCIA

#### **Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Resolución de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba, por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa Deza Calidad, S.A."

p. 1489

Resolución de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la empresa Gestión Profesional de Servicios de Ayuda a Domicilio, S.L.

p. 1500

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Ayuntamiento de Belalcázar**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Belalcázar, relativo al Proyecto de Actuación para legalización de explotación ganadera de vacuno de leche, con emplazamiento en Polígono 65, parcelas 331, 333 y 334, Paraje Valdeperdi-

ces de este término municipal

p. 1506

### **Ayuntamiento de Doña Mencía**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Doña Mencía, relativo a la aprobación inicial de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamiento de los puntos de agua para uso agrícola y ganadero de este Municipio

p. 1506

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Doña Mencía, relativo a la aprobación inicial de la Ordenanza Municipal reguladora de las Instalaciones y Uso de Terrazas y Estructuras Auxiliares en Espacios Públicos de este Municipio

p. 1506

### **Ayuntamiento de Lucena**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Lucena, relativo a aprobación de las Bases reguladoras para la concesión de Ayudas a Emprendedores "Lucena Emprende"

p. 1506

### **Ayuntamiento de Pozoblanco**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, por el que se somete a información pública la aprobación inicial del Documento de Modificación Puntual de Planeamiento para adición de uso alternativo en Manzana 3 del Sector PP-R2A

p. 1514

### **Entidad Local Autónoma de Algarrarín**

Resolución de la Entidad Local Autónoma de Algarrarín, por la

que se aprueba las Bases para la selección, mediante Concurso de Personal Laboral Temporal, de Monitor Deportivo, dentro del Programa Anual de Concertación y Empleo con los Municipios y Entidades Locales Autónomas de la Provincia de Córdoba 2020 de la Excmo. Diputación Provincial de Córdoba

p. 1515

## **VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

### **Juzgado de lo Social Número 2. Córdoba**

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, relativo a Procedimiento Ejecución de títulos judiciales 125/2019: notificación de Edicto

p. 1515

### **Juzgado de lo Social Número 4. Córdoba**

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba, relativo a Procedimiento Seguridad Social 347/2017. Notificación de Resolución a CLECE, S.A.

p. 1515

## **VIII. OTRAS ENTIDADES**

### **Instituto Provincial de Desarrollo Económico. Córdoba**

Anuncio del Instituto Provincial de Desarrollo Económico de Córdoba, por el que se hace público Decreto de la Presidencia relativo a las medidas a adoptar por el Instituto a consecuencia de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19

p. 1516

## ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### Ministerio para la Transición Ecológica Confederación Hidrográfica del Guadalquivir Sevilla

Núm. 825/2020

Se tramita en este Organismo la extinción por transcurso del plazo de la siguiente concesión, iniciada de oficio.

Anuncio - Información pública

Nº Expediente: X-3405/2019-CYG.

Peticionario: Antonio Rabasco Sánchez.

Uso: Riego (Herbáceos) 40,5288 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 150.000,00.

Caudal concesional (l/s): 15,00.

Captación:

N.º de Capt.: 1.

Cauce: Río Anzur.

Término municipal: Lucena. Provincia: Córdoba.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 163 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir del inicio de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, a 17 de enero de 2020. Firmado electrónicamente: El Jefe de Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico, Javier Santaella Robles.

Núm. 826/2020

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

Anuncio - Información pública

Nº Expediente: M-1645/2016-CYG.

Peticionario: José María Sánchez Álvarez.

Uso: Riego (Leñosos-Olivar) 0,65277 hectáreas - Riego (Herbáceos-Hortalizas) 0,08809 hectáreas - Riego (Leñosos-Frutales) 0,03564 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 1.992,32.

Caudal concesional (l/s): 0,19.

Captación:

Nº de capt.: 1.

Cauce: Guadajoz, Río (Ag. Abajo Vadomojón).

Término municipal: Baena. Provincia: Córdoba.

Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30: 391541.

Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30: 4168000.

Objeto de la modificación: La modificación consiste en la segregación con toma independiente para una superficie máxima de 0,7765 has.

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los

artículos 144 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, a 14 de febrero de 2020. El Jefe de Servicio Técnico, Fdo. Víctor Manuz Leal.

Núm. 828/2020

Se tramita en este Organismo la extinción por transcurso del plazo de la siguiente concesión, iniciada de oficio.

Anuncio - Información pública

Nº Expediente: X-4182/2019-CYG.

Peticionarios: Antonio Jesús Ariza Benavides.

Uso: Riego (Leñosos-Olivar) 1,1622 hectáreas.

Volumen anual (m³/año): 1.743,30.

Caudal concesional (l/s): 0,055.

Captación:

Nº de Capt.: 1

Cauce: Río Genil

Término municipal: Encinas Reales. Provincia: Córdoba.

Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30: 371374

Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30: 4125918

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 163 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de veinte (20) días naturales, contados a partir del inicio de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Sevilla, a 17 de enero de 2020. Firmado electrónicamente: El Jefe de Área de Gestión del Dominio Público Hidráulico, Javier Santaella Robles.

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 818/2020

Convenio o Acuerdo: Deza Calidad, S.A.

Expediente: 14/01/0008/2020

Fecha: 09/03/2020

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Daniel Ojeda Vargas

Código 14002392012005

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Deza Calidad, S.A.", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, en fecha 14 de enero de 2.020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

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

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

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

#### VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD S.A.

##### **Artículo 1º. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios para los centros de la entidad Deza Calidad S.A., que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito provincial.

##### **Artículo 2º. Ámbito temporal: vigencia y duración**

La vigencia del presente convenio será de dos años:

Desde el 1 de enero de 2020, hasta el día 31 de diciembre de 2021.

Será prorrogable de forma tácita, por periodos anuales, de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

##### **Artículo 3º. Revisión salarial y acuerdo de competitividad**

Para la revisión salarial, se tendrán en cuenta las tablas salariales, la cifra de ventas, los gastos de personal y el IPC. Las tablas salariales que se aplicarán en el 2020 son las que se establecen en el Anexo I.

Una vez cerrado el año 2020, y conocido el IPC de ese año, si la aplicación del IPC a la masa salarial del año 2020 hace que el porcentaje que esta masa salarial representa sobre la cifra de ventas del ejercicio 2020 no supere el 12,75%, las tablas salariales para el ejercicio 2021 se actualizarán mediante la aplicación a los salarios vigentes el IPC del ejercicio 2020. Esta nueva tabla salarial servirá como base de cálculo en los ejercicios sucesivos. En el caso de que una vez aplicado el incremento de IPC a la masa salarial del ejercicio 2020 esta superase el 12,75% sobre el valor de la venta de ese ejercicio, sólo se aplicará el incremento que no haga superar esta cifra, e, igualmente, esta nueva tabla salarial servirá como base de cálculo en los ejercicios sucesivos.

De esta forma, ambas partes manifiestan expresamente su voluntad al respecto del mutuo afán de superación que sustenta la trayectoria de la empresa, y que denominan acuerdo de competi-

tividad, ya que se trata de mantener los niveles necesarios de productividad para que el sostenimiento económico de la entidad no sufra menoscabos que impidan, no ya su crecimiento, sino y más en la actual situación económica, su propio mantenimiento y el de los empleos de sus trabajadores, constituyendo tal acuerdo una potente herramienta de sostenimiento flexible para ambas partes, que así quedan mutuamente comprometidas. Finalmente manifiesta que el referido ratio del 12,75% ha sido tomado de las comparaciones macroeconómicas entre las principales empresas del sector, en tanto en cuanto supone el punto de inflexión y riesgo sobre el binomio crecimiento-mantenimiento empresarial, siendo aceptado por ambas partes, a la fecha de la firma del presente, como un preciso dato de referencia.

El importe de venta referido en este artículo será siempre sin incluir los importes que facturan las secciones de frutas y verduras así como de pescadería, habida cuenta que son actividades llevadas a cabo por otras empresas sin que dichos importes influyan en las funciones de los trabajadores de esta empresa.

##### **Artículo 4º. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (Estatuto de los Trabajadores), y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

En cualquier caso, el presente convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, prevaleciendo frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores dado por Real Decreto-Ley 2/2015, de 23 de octubre.

##### **Artículo 5º. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, así como la dirección y control de la actividad laboral, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, con las limitaciones que en su caso impongan las normas legales de obligado cumplimiento, y en particular al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

##### **Artículo 6º. Clasificación profesional**

En cumplimiento de la Disposición Adicional 9ª de la Ley 3/2012, que da nueva redacción al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, cinco grupos profesionales, en los que se engloban las diferentes profesiones, que a su vez se determinan por la formación y la preparación para el desarrollo de sus cometidos específicos.

La primera vez que se publicó el Convenio Colectivo de empresa, se hizo una fusión de categorías entre los Convenios Colectivos de Comercio para la provincia de Córdoba y Grandes Almacenes a nivel nacional, que eran los que se aplicaban hasta ese momento. Dado el amplio número de categorías existentes, a algunos trabajadores se les asignó la categoría en base al salario que venían cobrando y no en base a las funciones que realmente desarrollaban.

Con los nuevos grupos profesionales que se desarrollan en este Convenio, se pretende dar cumplimiento a la Disposición antes mencionada, así como simplificar el número de categorías, y aplicar a cada trabajador la categoría en función de las tareas desempeñadas y no en función del salario consolidado. A los traba-

jadores que por este motivo pasen a una categoría cuya remuneración sea inferior a la que actualmente vienen percibiendo, se les respetará el salario con un complemento denominado "complemento de consolidación salarial", que no será actualizable.

#### Grupo 0.

Es el personal que cumple los requisitos exigidos por nuestra legislación para poder suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje. Se incorporan a la empresa para adquirir los conocimientos y experiencia necesaria que garanticen paulatinamente el desarrollo cualificado de sus cometidos.

#### Grupo 1.

Es el personal de nuevo ingreso. Ejecutan su trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total. Necesitan el apoyo permanente de una persona para realizar su trabajo. La permanencia máxima en esta categoría es de 12 meses.

#### Grupo 2.

Las tareas que llevan a cabo son las mismas que las del personal del Grupo 1, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida en su puesto de trabajo.

#### Grupo 3.

Tiene personal a su cargo supervisando las funciones que realizan. Es personal cualificado, con dependencia jerárquica pero que tiene los suficientes conocimientos prácticos para desarrollar y ejecutar los trabajos encomendados. Se le encomiendan los objetivos generales del puesto, sin existir supervisión de un superior durante el desarrollo de los trabajos, a menos que lo solicite. Con carácter puntual ayuda a su superior en las tareas que realiza, pudiendo cubrirlo en ausencias ocasionales, así como el período vacacional.

#### Grupo 4.

Tiene personal a su cargo de todos los grupos o gestiona un Departamento en Administración. Personal con alto grado de iniciativa y responsabilidad que recibe órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa y participa en la elaboración de la política de la misma. Dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto, pero sin tener funciones de Alta Dirección. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por personal a su cargo, siendo responsable de la supervisión del trabajo de estos.

En caso de dejar de tener personal a cargo o gestionar un Departamento de Administración, el trabajador pasará inmediatamente al grupo profesional 2.

#### **Artículo 7º. Jornada laboral**

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, siendo la jornada máxima anual de 1.816 horas.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en este artículo.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de Lunes a Sábados, y ello sin menoscabo de que por razones comerciales o de competencia sea preciso la apertura durante toda la semana, en cuyo caso la jornada semanal se distribuirá de Lunes a Domingos, respetándose siempre la jornada máxima anual establecida y los descansos legalmente fijados.

El trabajo en domingo o festivo se compensará con el abono de las horas trabajadas incrementadas en un 25% sobre el valor de

la hora ordinaria. O podrá compensarse con un descanso equivalente al tiempo trabajado más el abono de un 25% del valor de las horas trabajadas.

El personal de almacén podrá solicitar a la empresa el trabajo en un festivo con el fin de agrupar días de puente (ej jueves santo, etc) En caso de que esta solicitud sea estimada por la empresa, compensará por descanso equivalente sin el incremento del 25% referido en el párrafo anterior.

El trabajo en domingo o festivo deberá ser notificado a los trabajadores a través de sus representantes legales, al menos con diez días de preaviso, informándoles al propio tiempo del sistema de compensación en el caso de exceso de jornada.

La verificación, control y regularización de la jornada anual de los trabajadores, se efectuará con carácter individual dentro del trimestre natural siguiente, compensándose bien en el mismo período, bien incrementando los días de vacaciones devengadas durante el siguiente ejercicio.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora y entrada al trabajo, será considerado el momento en que el mismo se encuentre en su puesto para el inicio de los cometidos.

Cuando se establezcan en los establecimientos jornadas, que incluyan la apertura en festivos, a fin de cubrir las necesarias garantías para su apertura, se establecerán turnos rotativos, siempre garantizando los descansos legales fijados al efecto.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas, se establece un período de descanso de 20 minutos, salvo para los menores de 18 años que será de treinta siempre que esta exceda de cuatro horas y media. Dicho período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 8º. Trabajo nocturno**

A los efectos del presente convenio se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y que obedezca a razones eventuales o de fuerza mayor en el desarrollo normal del trabajo.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se denomina Plus de Nocturnidad que, con carácter general, se cuantifica en la cantidad de 1,40 euros brutos por cada hora nocturna trabajada.

A efectos de retribución no se considerará trabajo nocturno el realizado dentro del horario antes indicado, pero que obedezca a la naturaleza del trabajo que se desarrolle. Así pues, no será trabajo nocturno el que realicen el personal de reposición en centros donde por la afluencia del público, es imposible reponer la totalidad del producto en horario comercial, puesto que dificulta la compra del cliente.

#### **Artículo 9º. Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que serán retribuidas a razón de salario base más el complemento de consolidación salarial, en su caso.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación de las vacaciones aquellos períodos de máxima actividad de los centros.

Para el cómputo de los días de vacaciones que se soliciten por un período inferior a 15 días naturales y estos comiencen el día inmediato posterior de un festivo o finalicen el día inmediato a un festivo, se considerarán dichos festivos como vacaciones disfrutadas.

En aquellos supuestos en los cuales se produzca suspensión y/o interrupción de período de vacaciones, por necesidades de cobertura de otro puesto de trabajo por baja de I.T. superior a cinco días laborales, los trabajadores que vieren interrumpido o mo-

dificado su periodo vacacional, tendrán nuevo derecho de elección preferente, a aquellos que hubieren sido sustituidos, que deberán relegar su derecho a la conclusión del periodo vacacional general.

#### **Artículo 10º. Excedencia voluntaria**

El trabajador o trabajadora que solicite un período de excedencia voluntaria deberá hacerlo con una antelación mínima de 30 días naturales.

#### **Artículo 11º. Licencias retribuidas o permisos**

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cinco días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) El tiempo imprescindible para atender necesariamente asuntos imprevistos que no admitan demora, siempre que se demuestre la ineludible necesidad y con el límite de tres ocasiones en un ejercicio.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico, debiendo aportar la justificación que avale su solicitud.
- g) Para supuestos no contemplados en los puntos anteriores, la empresa facilitará el cambio de turno puntual entre trabajadores siempre que exista acuerdo previo entre los trabajadores afectados que comunicarán al responsable del centro con antelación.

#### **Artículo 12º. Traslados**

La Dirección de la empresa, podrá establecer el traslado de trabajadores de un centro a otro, por necesidades de la venta, para cubrir vacaciones o para sustituir a personal en formación y, en general, por causas técnicas, organizativas o de producción.

Cualquier trabajador podrá solicitar su traslado a un centro de trabajo distinto al que está asignado, sea para desarrollar tareas similares a las que viene realizando o cualquiera otra para la que esté capacitado, estudiando la Empresa cada petición e intentando, en la medida que la organización del trabajo lo permita, atender estas solicitudes.

#### **Artículo 13º. Movilidad interna**

Por seguridad en el empleo, y con el fin de permanecer en la empresa, el trabajador que desempeñando trabajos de su grupo profesional, bien por una bajada de productividad, bien por motivos de horarios, jornadas, turnos, etc., no desarrolle correctamente su trabajo, o no estuviese satisfecho con el mismo, podrá solicitar una modificación de grupo profesional, adecuada a sus necesidades y preferencias, pasando a percibir el salario del nuevo grupo, incluso si resultase inferior.

En caso de que el trabajador no lo solicite, y afecte a la productividad de la empresa, previo informe entregado al Comité de Empresa, pasará a un grupo inferior.

En el supuesto de desarrollo de trabajo de grupo superior, la empresa deberá abonar los salarios que correspondan al mismo.

#### **Artículo 14º. Conceptos retributivos y pago**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo, Complementos, Pluses y Gratifi-

caciones Extraordinarias. Dichas retribuciones se harán efectivas el último día hábil de cada período mensual, con fecha valor del primer día del mes siguiente.

#### **Artículo 15º. Salario base**

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función de su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, según la descripción fijada y definida en la tabla desarrollada en el Anexo I del presente Convenio.

#### **Artículo 16º. Complementos salariales**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto no derivado de la jornada anual del trabajador o su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

- A) Personales. En la medida en que se deriven de las condiciones personales del trabajador.
- B) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
- C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistentes en las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o de un área de la misma.
- D) Horas extraordinarias.

#### **Artículo 17º. Complemento personal de consolidación salarial**

Sustituye al concepto de antigüedad, que desapareció de la estructura salarial, habida cuenta de su carácter ya consolidado. La cantidad que viniese percibiendo el trabajador por el citado concepto se unifica en el complemento de consolidación salarial.

#### **Artículo 18º. Complemento de puesto de trabajo**

Empleados cámaras frigoríficas (temperatura inferior a 5º).

Todo el personal adscrito al trabajo desarrollado en cámaras frigoríficas percibirá la cifra de 100 € mensuales, que serán prorrateados en función al tiempo de trabajo y a la duración de su jornada. Devengo mensual.

#### **Artículo 19º. Incentivo de Calidad y asistencia**

La empresa establece un sistema de incentivos que prima tanto la asistencia al trabajo como la productividad y atención dispensada, así como la pulcritud en el desarrollo de los trabajos. Consiste en un plus de carácter mensual cuatrimestral o semestral a abonar a los trabajadores adscritos a los departamentos que seguidamente se definen. Para determinados puestos de trabajo representa un importante porcentaje con respecto al salario base, atendiendo a la consecución de objetivos propuestos. Bien entendido que no será acumulable, y que no se podrá considerar como retribución fija de la empresa.

Cuando en el mes que se genera el plus, el trabajador no asista al trabajo durante dos o más días, ya sea con causa justificada, como situación de IT, o no, perderá el derecho al cobro del plus generado en ese mes. Cuando el motivo de la no asistencia sea un accidente laboral sin negligencia por parte del trabajador, no perderá el derecho al cobro del plus generado.

El reconocimiento y abono del presente plus, quedará supeditado a la falta de incidencias durante el mes objeto de liquidación; tales posibles cuestiones deberán estar contenidas en un informe incidental, de amonestación, sanción o queja, ya sean estas provenientes de sus superiores, de compañeros o de clientes atendidos, remitiéndose para su control, por la Dirección de la empresa, copia del mismo al Comité de Empresa.

Descripción plus de calidad por grupo o sección:

- Responsables de tienda

0,05 % de la venta, por mejora en la productividad (venta por trabajador) o mejora del ratio gasto de personal expresado como porcentaje sobre la venta de su centro de trabajo con respecto a igual período del año anterior. Caso de que existan en un centro de trabajo, dos o más responsables de tienda, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos. Devengo cuatrimestral.

- Preparadores de pedidos

0,7 % de la carga de trabajo, definida como (número de referencias +  $(0,5 * n^{\circ} \text{ bultos}) * \text{coeficiente aplicable según el bloque de artículos}$ ), descontando del citado importe los errores cometidos, que se valoran a 7 € para los preparadores de productos no refrigerados, 4,5 € para los preparadores de refrigerados, y 2 € para los preparadores de congelado. Devengo mensual.

- Dependientes

Si su venta diaria está por encima del percentil 50 de su establecimiento, un 0,4% de la venta realizada para charcutería carnicería y un 1,2% para panadería. Si su venta diaria supera el percentil 75, un 0,6% para charcutería carnicería y un 1,8% para panadería. Devengo mensual.

- Responsable Sección Cafetería de acceso independiente

0,35 % de la venta de su sección en Cafetería Cash y 0,33% en Cafetería Zoco, por mejora en la productividad (venta por trabajador) de su sección o por mejora del ratio gasto de personal expresado como porcentaje sobre la venta, con respecto a igual período del año anterior. Caso de que existan en una sección, dos o más responsables, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos. Devengo cuatrimestral.

- Cajas

0,15% de la venta realizada – (valor absoluto de descuadres negativos) –  $(2 * \text{valor descuadres positivos})$ , por ratios de clientes atendidos por hora superiores a  $415 * (\text{venta/cliente}) \wedge -0,620$ . El resultado del plus de calidad de cajas no podrá arrojar nunca valor negativo.

El descuadre neto de caja mensual se define como la suma de los descuadres positivos (sobrantes) menos los descuadres negativos (faltantes). El resultado puede ser sobrante o faltante.

Los faltantes netos de caja en el período analizado, así como el valor de los productos no escaneados por el trabajador, se deducirán del resultado del plus de calidad de cajas. En los meses en que el trabajador no hubiera devengado plus suficiente para poder deducir, quedará ese importe pendiente para deducir en los siguientes períodos que devenguen pluses de cajas, siempre que el faltante supere 6 €. Este límite no operará cuando se trate del importe de productos no escaneados que se descontará por la totalidad del importe del producto. Devengo mensual

- Responsables de sección de cajas

Se define ticket medio como la venta realizada en un período entre el número de tickets de ese período

Se define la productividad de un período como los euros vendidos en ese período entre el total de las horas empleadas en el mismo por el personal de cajas

Productividad mínima es igual a  $-0,2408 * (\text{ticket medio})^2 + 29,972 * (\text{ticket medio}) + 229,22$

El plus de Responsable de cajas será:

Si el Responsable de cajas mejora el ratio de productividad de su centro en ese mes con respecto al mismo mes del año anterior, devengará el 0,0025% en el caso del centro Zoco y el 0,004% en el resto de centros.

Si la productividad por hora trabajada supera la establecida como mínima, el Responsable de cajas devengará el 0,0025% en el

caso del centro Zoco y el 0,004% en el resto de centros.

Ambos pluses no son incompatibles entre sí. Devengo mensual.

- Reponedores

2 € por cada uno de los errores detectados en los pedidos servidos al centro por los preparadores de almacén. Devengo mensual.

- Conductores servicio a domicilio.

Se fija una cantidad semestral al conductor de reparto a domicilio establecida en la siguiente tabla, dependiendo de la antigüedad del vehículo que conduce:

- Hasta el 2º año de antigüedad: 1.000 € semestrales

- Del 3º al 4º año de antigüedad: 1.500 € semestrales

- Del 5º año en adelante: 2.000 € semestrales

De la cantidad fijada se deducen todos los gastos de reparación y revisiones que tenga el vehículo. Devengo semestral.

- Recepcionista de mercancía de plataformas logísticas

$0,025 * (0,02 * \text{Número de bultos recibidos} + 10 * \text{Pedidos recibidos} + n^{\circ} \text{ referencias recibidas})$

Al plus bruto se le deducirán 15 euros por error detectado.

El referido plus de calidad recogido en el presente artículo 19 se devengará mensual, semestral o cuatrimestralmente, según tabla anterior y se efectuará su abono al mes siguiente de vencidos dichos periodos y se abonará siempre y cuando supere los 10 euros el importe devengado.

#### Artículo 20º. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, conocidas como Navidad, Junio y Beneficios, que serán abonadas a razón de treinta días de salario y complemento personal de consolidación salarial, distribuyéndose su abono mediante prorrata entre las doce mensualidades del año.

#### Artículo 21º. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán mensualmente con un incremento del 25% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o se compensarán por descansos equivalentes al tiempo de trabajo. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de tres meses, prioritariamente por días completos de descanso.

Salario Anual + Complemento personal de consolidación salarial anual

Valor de hora ordinaria = .....

Jornada Anual (1.816 horas)

#### Artículo 22º. Resolución unilateral del contrato

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de esta empresa, habrá de comunicarlo a la dirección con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista para dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso dará derecho, a la empresa, a deducir de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso. Igualmente se deducirán todas las cuantías que el trabajador adeudase a la empresa.

#### Artículo 23º. Modalidades de contratación y periodo de prueba

A. Contrato para la Formación y el Aprendizaje. Ante la nueva legislación al respecto, se acuerda que tal sistema de contratación deberá adaptarse exclusivamente a lo que así se disponga legislativamente, y en particular el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012; RD

1.529/2012; artículo 3 del RDL 1/2013 y Ley 1/2013, así como a su futura normativa de desarrollo.

No obstante, y por aplicación de artículo 11, 2-b) del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción, queda establecido que la duración mínima del contrato será de seis meses, continuando la máxima de tres años.

B. Contrato en Prácticas. En cuanto a los contratos en prácticas, se estará a la normativa vigente, con las siguientes particularidades:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 24. Si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrá efectuar hasta tres prorrogas sin superar el tope máximo permitido. El salario de los trabajos contratados será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo año del contrato.

C. Contrato eventual por circunstancia de la producción. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

Se incluyen en esta clasificación los contratos efectuados para suplir a personal destinado a formación propia o de empleados de nueva incorporación, así como la sustitución de personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

D. Contrato por obra o servicio determinado.

• Podrá ser formalizado contrato para el desarrollo de trabajos con servicio específico, dentro de la actividad de la empresa, con las siguientes particularidades:

• Campañas y promociones específicas. La duración de estos contratos, estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo estas acumularse, y tener diferencia de duración para cada trabajador contratado en función a las circunstancias concurrentes.

En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

E. Contrato de Interinidad. Podrá concertarse contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluso excedencia voluntaria o durante el periodo de vacaciones, así como para la cobertura de vacantes hasta su definitiva contratación.

En general esta modalidad contractual se podrá efectuar para las sustituciones referidas a los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

F. Contrato a tiempo parcial.

• Las horas complementarias totales máximas podrán ser de hasta un 60% de las horas ordinarias pactadas en contrato.

• El preaviso con el que el trabajador deberá conocer como mínimo el día y hora de comienzo de la realización de las horas complementarias será de un día.

• En el personal contratado a jornada parcial, pero de forma indefinida, cuando por la dirección de la empresa se ofrezca realizar horas complementarias de aceptación voluntaria a las que se refiere el artículo 12.5.g del Estatuto de los Trabajadores, serán como máximo el 30% de las horas pactadas en contrato, conforme a la nueva redacción dada por el RDL 16/213, de 20 de diciembre.

• Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con las limitaciones que seguidamente se especifica:

• De dos meses para los trabajadores incluidos bajo el Grupo 0, Grupo 1, y Grupo 2.

• De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo 3 y

Grupo 4.

#### **Artículo 24º. Subsidio de Incapacidad Temporal**

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, complemento personal de consolidación salarial, y gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 20 días. No se completarán las prestaciones obligatorias establecidas anteriormente en ninguno de los siguientes casos:

• Cuando se trate de trabajadores con periodo de cotización inferior a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

• Cuando el absentismo del trabajador afectado haya superado los 20 días, bien de forma continuada, bien acumulados en distintos procesos en los doce meses anteriores.

• A partir del 3º proceso de I.T. o reposo por enfermedad en los doce meses anteriores, independientemente de su duración.

En este sentido, no computarán como absentismo las bajas por maternidad, aquellas que requieran hospitalización, o las generadas por accidente de trabajo, que además se completarán hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, complemento personal de consolidación salarial, y gratificaciones extraordinarias, hasta un máximo de 90 días.

En los supuestos en los que la baja del trabajador por accidente de trabajo sea consecuencia de actuaciones derivadas de negligencias graves e irresponsables, no se procederá al complemento de las prestaciones obligatorias, en ningún caso, conforme se reseña en el desarrollo del presente artículo.

#### **Artículo 25º. Seguro Colectivo**

La empresa, deberá concertar Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o por el accidente sufrido se le reconozca invalidez permanente, en grado absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 36.000 euros.

#### **Artículo 26º. Mejora voluntaria**

La Empresa concertará un seguro de Asistencia sanitaria Privada, con aseguradoras de reconocido prestigio, para los trabajadores que a 31 de diciembre de 2019 cumplan los siguientes requisitos:

1. Que a dicha fecha sea mayor de 35 años.

2. Que mantenga con la empresa un contrato de trabajo de duración indefinida y este se mantenga en vigor.

El importe de la prima del mencionado seguro será por cuenta de la empresa.

En el supuesto de que el trabajador pertenezca a los grupos profesionales 1 ó 2, el seguro cubrirá la asistencia médica primaria (sin intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, o urgencias hospitalarias) y será efectivo a la firma de la póliza una vez concluidos todos los trámites con la compañía aseguradora. En el caso de que el trabajador pertenezca a los grupos 3 ó 4, la cobertura del seguro será la que actualmente disfrutaran estos grupos.

A todos los trabajadores que vinieran disfrutando de la citada mejora mantendrán la misma independientemente del grupo profesional al que en el actual convenio pertenezcan.

La mencionada mejora se realizará con dos condicionantes inapelables que son, uno que la revisión de primas ofrecidas por las entidades para el siguiente ejercicio no superen el triple del IPC y otro que tendrá una duración exclusiva de un año. Esta mejora no será un complemento que se pueda consolidar a las condiciones laborales de los trabajadores beneficiarios, sin perjuicio que en



años sucesivos pueda renovarse si la situación económica lo permite. La efectividad del año referido comenzará el día 1 de enero de 2020.

#### **Artículo 27º. Prevención de riesgos laborales y salud laboral**

Todos los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a ser reconocidos médicamente. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Las partes se comprometen a velar por la prevención de riesgos laborales, que permita la erradicación de los accidentes de trabajo en la empresa. Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá:

1. En aquellos centros donde se haya elegido delegado de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia el que inmediatamente le siga.

2. En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado de Prevención, será designado por votación realizada por los miembros del comité.

3. En aquellos centros, en los que bien no exista representación de los trabajadores, o no sea preceptivo por número la elección de delegado de prevención será nombrado, por la empresa, un encargado, como abanderado de prevención.

4. Las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercenros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

##### 5. Protocolo de acoso:

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

##### Declaración de intenciones:

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en DEZA CALIDAD SA, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

##### Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada o aquella que tenga conocimiento de un indicio de acoso, lo pone de manifiesto a la empresa por escrito, a través de los cauces existentes: Representante de los trabajadores o Responsable de Recursos Humanos o Gerencia

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- Nombre y apellidos.
- Centro del trabajo.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- Lugar y fecha
- Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá a:

- Representante de los trabajadores o

- Responsable de Recursos Humanos o
- Gerencia

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, a través de los cauces anteriormente citados.

##### Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por un/a representante de RRHH, y un/a representante sindical.

##### La Comisión actuará:

- Valorando si hay indicios de acoso.
- Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Instrucción.

##### Comisión de Instrucción de Acoso Laboral:

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing.

Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

##### La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- Una persona especializada en medicina del trabajo, si procede.
- Una persona nombrada por el departamento de RRHH.
- Un/a representante de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

##### Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará a las personas denunciante y denunciada.

#### **Artículo 28º. Prendas de trabajo**

A los trabajadores que proceda, se les entregará dos uniformes en la temporada de invierno, y otros dos en la de verano, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y mantenerlas limpias.

Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa, deberán devolver a la empresa los uniformes que en el momento del cese estuvieran en su poder.

#### **Artículo 29º. Plan de igualdad**

Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes pactan expresamente la elaboración, negociación y aplicación de un plan de igualdad, a fin de adoptar medidas dirigidas a

evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, si bien reconociendo la existencia en la empresa de una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres. Dicho Plan de Igualdad de Deza Calidad S.A., queda adjunto al presente Convenio como el Anexo II.

#### **Artículo 30º. Representación de los trabajadores**

Las representaciones de los trabajadores de los miembros de Comités y Delegados de Personal, se constituirán a nivel de empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de centro o Delegados de Personal, cuando excedan su ámbito por cualquier cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general.

Para la designación y constitución del Comité Intercentros, su número, y su régimen se estará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités, y las decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### **Artículo 31º. Garantías**

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 32º. Normas de conducta**

Considerando que el objetivo final de Deza Calidad SA, junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aun siendo elementales, deben garantizarse mediante la incorporación al presente texto de nueva normativa en el régimen disciplinario establecido.

Entre ellas, merece especial atención, la necesaria higiene, tanto en la imagen personal como en el vestuario empleado, entendiéndose que, en ningún caso, corresponden tales normas a cuestiones de índole personal, sino al cumplimiento con decoro, de la atención directa a los clientes.

Se relacionan por tanto, con carácter enunciativo y no exclusivo, algunas de las normas que deberán cumplirse por el personal en el desarrollo de sus cometidos habituales:

- Tratamiento educado y amable al cliente.
- La asistencia al puesto de trabajo deberá realizarse debidamente aseado, y en su caso afeitado.
  - De contar con barba, esta, deberá estar arreglada y aseada.
  - Deberán abstenerse de peinados no normalizados, a saber, zonas rapadas, peinados afro, etc...
  - Deberán acudir a su puesto de trabajo, con el uniforme facilitado en su caso, limpio, planchado, y convenientemente ajustado a su talla.
    - Los zapatos deberán encontrarse limpios y en buen estado.
    - Todo trabajador/a responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias correspondientes en caso contrario.

Los trabajadores que presten sus servicios de cara al público deberán tener en cuenta normas que van relacionadas con lo anterior, y vinculadas además con el cumplimiento de la normativa sanitaria de manipulación de alimentos, y de prevención de riesgos laborales.

Igualmente se pacta eliminar el uso de piercings, tatuajes estridentes u ofensivos y escarificaciones visibles, así como mascar chicle, durante la jornada laboral.

Mientras el trabajador haga uso del uniforme facilitado por la empresa o del vehículo de la misma, deberá respetar todas las normas establecidas en el Convenio, aunque no esté dentro de su jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, puesto que se está identificando como personal de Deza Calidad.

Se deberá mostrar al Encargado o Vigilante del Centro de trabajo a la salida de este, el contenido de las bolsas o bolso personal.

#### **Artículo 33º. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes, pudiendo la empresa verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control a través de los medios audiovisuales e informáticos instalados, el cumplimiento del personal de sus obligaciones y deberes laborales. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

##### **A. Faltas Leves**

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes, siempre que de esos retrasos no deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave.
2. No fichar en el control tanto a la entrada como a la salida del trabajo en más de un 10% de las ocasiones en un mes.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se origina perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave.
4. No comunicar el cambio de domicilio, cambio de dirección de correo electrónico o cualquier variación que se produzca en su situación personal o familiar de la que se deriven nuevas obligaciones tributarias que afecten al cálculo de la retención del IRPF, dentro de los diez días siguientes de haberse producido.
5. Pequeños descuidos tanto en la conservación de los géneros para la venta como en los equipos de protección individual, así como limpieza de estanterías, cámaras, vitrinas, obradores, cajas de salida.
6. No atender al público con la diligencia debida, así mismo no devolver al cliente su tarjeta de crédito después de haber efectuado el cobro.
7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
8. Las simples discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. No hacer llegar al Departamento de Personal de la empresa los oportunos partes de baja, confirmación y alta correspondientes a la situación de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado en la fecha en que se produjo la situación mencionada.
10. Dejar ropas o efectos personales fuera de las taquillas habilitadas para cada trabajador para su uso personal.

##### **B. Faltas Graves**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos al mes, salvo que ocasionen graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso podrá ser calificada de muy grave.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del

material de la empresa en general, y de los equipos mecánicos en particular.

4. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público, o que trascienda a este.

5. Emplear para usos propios, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.

6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

7. No cumplir las recomendaciones establecidas en los Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificará como falta muy grave.

8. No llevar a cabo las instrucciones y recomendaciones que se establezcan en el Manual de la Empresa.

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral, incluido el uso del teléfono móvil privado.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. Descuidos o errores tales como no colocar las etiquetas de precio que llegan a la tienda, o no hacerlo en el artículo correspondiente, no etiquetar correctamente los servicios a domicilio, así como no entregar correctamente los bultos de los mismos a los clientes.

12. Incumplimiento de las normas establecidas en el artículo 32 del presente Convenio.

13. Realizar la compra personal en la tienda dentro del horario de trabajo.

14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione cualquier perjuicio, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes o inmediatos superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

15. Estacionar vehículos en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra y siempre fuera de su horario habitual de trabajo.

16. La negligencia en el desarrollo de las funciones, considerando como tal mantener un descuadre neto negativo (faltante de caja) sin compensar, superior a 50 € por un periodo mayor a 3 meses.

17. No cobrar productos en caja al no verificar el control de cobro o efectuar cobro indebidos a clientes.

18. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento o el bajo rendimiento en el desempeño de su trabajo. Esta circunstancia se determinará utilizando los informes periódicos para el cálculo de los pluses de calidad, o cualquier otro método que permita medir el rendimiento del trabajo del puesto analizado. Si el Trabajador se situase por debajo del rendimiento medio por un periodo superior a cuatro meses se considerará que existe dicha disminución de rendimiento por su parte.

#### C. Faltas Muy Graves

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un periodo de seis meses. Si estas faltas se produjeran antes o después de un festivo bastará solo una falta al trabajo.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cual-

quier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o clientes, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares o la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a basura, promociones, etc.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio.

5. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

6. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico, el teléfono, y el acceso y navegación por Internet, facilitados al empleado con el único fin de usarlos en cumplimiento de la prestación laboral, quedando absolutamente prohibido su uso particular o cualquier otro que no sea el puramente laboral.

De igual forma queda absolutamente prohibido descargar, almacenar o guardar ficheros, así como utilizar cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios informáticos facilitados por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la empresa, la productividad y la seguridad informática y en caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, así como revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, el acoso a otro Trabajador, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, incluidos los que se pudieran efectuar a través de las redes sociales, y que la empresa tuviera conocimiento efectivo de ello, así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.

9. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

12. Incorporarse al puesto de trabajo o trabajar con evidentes

síntomas de embriaguez o drogodependencia, o mostrar dichos síntomas fuera del centro de trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

13. Llevar una mala gestión de su sección, o desempeñar con descuido el puesto de trabajo.

14. Realizar actuaciones que supongan riesgo para los clientes o compañeros de trabajo. No utilizar el sistema FIFO para las fechas de caducidad de los productos, tanto en almacén como en tienda, para lo que han sido los trabajadores debidamente formados.

15. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.

16. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.

17. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses, desde que se produjo la primera.

18. En el caso de los conductores, la pérdida del permiso de conducción decretada por la autoridad competente o la suspensión temporal de dicho permiso.

#### **Artículo 34º. Régimen de sanciones**

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, notificando tal circunstancia igualmente en su caso, al Comité Intercentros, al Comité de Empresa, o al Delegado de Personal del centro, y ello salvo lo expresamente establecido para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo llevarán aparejado el descuento del salario correspondiente a los días de inasistencia.

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

A. Por Faltas Leves.

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por Faltas Graves.

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

- Amonestación escrita.
- Pérdida de grupo profesional, sin perjuicio de volver a ascender de grupo.

• Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días, salvo para los conductores que, con ocasión de la suspensión temporal del permiso de conducción, será por el tiempo que dure la misma. Cuando dicha suspensión sea por causa culpable imputable por haber sido el causante de un accidente con resultado de graves daños, la sanción aplicable podrá ser la de despido.

- Despido.

#### **Artículo 35º. Prescripción de faltas**

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las graves a los treinta días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

#### **Artículo 36º. Comisión Mixta**

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta, compues-

ta por tres miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderán necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cualesquiera cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, acuerdan someter las mismas al procedimiento de mediación del SERCLA, finalizado el cual sin resultados positivos, podrán ejercitarse las acciones que estimen pertinentes.

#### **Artículo 37º. Jornada reducida por guarda legal**

La Dirección de la Empresa Deza Calidad S.A., y el Comité de Empresa, se comprometen a su permanente colaboración a fin de posibilitar en la medida de lo posible, la integración del derecho de los trabajadores y el mantenimiento de la estructura empresarial.

El Comité de Empresa, se compromete a potenciar el ejercicio de las reducciones de jornada objeto de la presente, mediante la concentración bien, en jornadas completas, principalmente en viernes y sábados, bien en horario de tarde, o mediante la creación por centros de turnos rotatorios.

Al efecto, tras comunicación razonada de la Dirección de la Empresa, el Comité, en aquellos supuestos que así lo requieran, deberá emitir informe que se adjuntará a la resolución de la petición de reducción formalizada por el trabajador o trabajadora, en el que se incluirá expresamente su recomendación, en atención a lo solicitado, a la situación del centro de trabajo, y a la del resto del personal.

#### **Artículo 38º. Medios de comunicación de la empresa con los trabajadores**

Se acuerda que la empresa notificará a los trabajadores por medio del correo electrónico. Dichas comunicaciones serán válidas a todos los efectos tanto para recibir los correspondientes recibos de liquidación de salario como para cualquier otra que la empresa tenga que realizarle. Es de obligado cumplimiento que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa su dirección de correo electrónico, así como cualquier cambio de la misma. Tendrá los mismos efectos que la dirección del domicilio particular de residencia. De no comunicar los cambios se le tendrá por notificado a todos los efectos.

#### **Artículo 39º. Jubilación del trabajador**

Las partes firmantes del Convenio colectivo, al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, acuerdan la jubilación forzosa, mediante la cual:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevos trabajadores.

Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre (RCL 2018, 1769 y RCL 2019, 80), (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifi-

ca la disposición adicional décima del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654), aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre”.

#### Disposición Adicional Primera

Fomento de Empleo mediante fórmulas de organización del tiempo de trabajo. Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por los Decretos 119/2000 y 363/2000, de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, desarrollado por la Orden de 30 de septiembre de 1997, igualmente modificada por la Orden de 8 de marzo de 1999, así como futuras disposiciones que las modifiquen o complementen.

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contrato, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, o cualquier otro que pudiera asimilarse o equivalente, les será de aplicación lo previsto en las disposiciones indicadas o futuras al respecto.

Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 % de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio Colectivo, les será de aplicación lo previsto en la legislación específica al respecto.

En relación con la modalidad contractual regulada en el apartado anterior se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el al respecto en las disposiciones que resultaren de aplicación en cada momento de la vida del presente Convenio.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en los apartados anteriores, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

#### Disposición Adicional Segunda

A los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aprobado, se constituye Comisión Paritaria, compuesta inicialmente por los integrantes de la mesa de negociación del Convenio Colectivo, con domicilio en Córdoba 14014, Polígono de las Quemadas, parcela 116.

#### Disposición Adicional Tercera

Se faculta, expresamente, al presidente de la Comisión Negociadora don Antonio Osuna Garrido, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

#### Disposición Final

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación general o específica, aplicable.

#### ANEXO I. Tabla Salarial 2020

La cantidad reflejada en la presente tabla para cada grupo incluye el salario base mensual más las pagas extraordinarias.

Estas tablas salariales están elaboradas con el IPC previsto del 0,8%, último dato conocido. Si el INE declarara otro porcentaje diferente como definitivo, las presentes tablas sufrirán la variación correspondiente hasta dicho tipo definitivo.

Grupo profes.	Puesto	Salario anual
GRUPO 0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAJAS</li> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• ALMACÉN</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	12.701
GRUPO 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAJAS</li> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• VENTA ASISTIDA</li> <li>• PREPARACIÓN NOTA PEDIDO</li> <li>• RECEPCIÓN MERCANCÍA</li> <li>• MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• ADMINISTRACIÓN</li> <li>• INFORMACIÓN</li> <li>• ESTÉTICA</li> <li>• LIMPIEZA</li> <li>• REPARTO</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	12.701
GRUPO 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• CAJAS</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• VENTA ASISTIDA</li> <li>• PREPARACIÓN NOTA PEDIDO</li> <li>• RECEPCIÓN MERCANCÍA</li> <li>• CARRETILLAS ALMACÉN</li> <li>• CONDUCTOR CAMIÓN</li> <li>• MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• ADMINISTRACIÓN</li> <li>• INFORMACIÓN</li> <li>• ESTÉTICA</li> <li>• LIMPIEZA</li> <li>• REPARTO</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	14.692
GRUPO 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTROL SECCIÓN CAJAS</li> <li>• CONTROL SECCIÓN VENTA ASISTIDA</li> <li>• CONTROL SECCIÓN CAFETERÍA</li> <li>• CONTROL ÁREA ESPECÍFICA DE TIENDA</li> <li>• CONTROL MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• 2º CONTROL CENTRO</li> <li>• CONTROL COCINA</li> <li>• ADMINISTRACIÓN CUALIFICADA</li> <li>• CONTROL ÁREA RECEPCIÓN ALMACÉN</li> <li>• CONTROL ÁREA ESTÉTICA</li> </ul>	17.261
GRUPO 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTROL CENTRO DE TRABAJO</li> <li>• COORDINADOR MANTENIM. TÉCNICO</li> <li>• CONTROL ÁREA ADMINISTRACIÓN</li> <li>• CONTROL SECCIÓN COCINA</li> </ul>	20.096

#### ANEXO II. Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad, fue negociado y pactado, con la firma de los miembros de la Comisión Paritaria, en fecha del 24 de junio de 2008, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, que fija como premisa la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, ajustado a la Ley 3/2007, al tratarse de una empresa de más de doscientos cincuenta trabajadores.

Por ello, con el reconocimiento a la igualdad en el trabajo y a la no discriminación en el acceso al empleo, se elaboró, previo diagnóstico, el presente Plan de Igualdad, entendiendo las partes que su implantación deberá considerarse enunciativa y no exhaustiva, en la seguridad de que, al velar por sus garantías, supone una permanente alerta en la aplicación de todas aquellas medidas que eviten cualquier tipo de discriminación.

Referido pacto, cuyo contenido viene siendo aplicado con éxito desde la pretérita fecha del 24 de junio de 2008, está estructurado en dos partes:

## A) Diagnóstico de la situación.

Reconocen los firmantes la realidad de una plantilla en la que la mujer se encuentra firmemente afianzada, tanto en lo que respecta al número como en lo que se refiere a su integración en todos y cada uno de los puestos de trabajo, existiendo plena capacidad contrastada para la integración de la mujer en puestos de control y dirección en todos y cada uno de los departamentos de la empresa.

Se ha constatado, igualmente, la no existencia de discriminación alguna, en el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

## B) Objetivos del Plan de Igualdad.

Se fijan a través de estos objetivos el establecimiento de las estrategias y prácticas que garanticen la igualdad, evitando situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación y que consisten en los siguientes:

a) En los procesos de selección y promoción se evitará la segregación vertical y horizontal, así como la utilización de lenguaje sexista.

b) En los procesos de acceso para el ingreso en la empresa mediante ofertas, no se formalizarán redacciones discriminatorias, tanto en las ofertas de empleo como en los soportes de recogida de datos, y el establecimiento de pruebas deberán ser objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto de trabajo ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

c) No existirá discriminación en la inclusión de mujeres en puestos de mando y/o responsabilidad, posibilitando su formación y capacidad profesional, y garantizando su participación en la toma de decisiones.

d) El ser mujer/hombre no podrá ser considerado, a los efectos de fijación de sus retribuciones, por lo que se garantiza la igualdad de trato, y se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

e) Se garantiza el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f) Se potenciará la información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g) La conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres se potenciará a través de medidas de flexibilización de la jornada y mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc...

h) Se establecerán, si fuesen necesarias medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, potenciando la acción de los servicios de prevención, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

i) Se vigilará la no discriminación entre compañeros de distintos sexos, evitando actitudes sexistas o discriminatorias.

Todos estos objetivos, servirán de base para los controles y revisiones a realizar por la Comisión de Vigilancia del presente Convenio, y el análisis de su cumplimiento de partida para la instauración de nuevos objetivos con estrategias concretas para el futuro.

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 819/2020

Convenio o Acuerdo: Gestión Profesional Servicios de Ayuda a Domicilio S.L.

Expediente: 14/11/0030/2020

Fecha: 09/03/2020

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Rafael Peinado Álvarez

Código 14100102112020

Visto el Texto del Acuerdo sobre el Plan de Igualdad de la Empresa Gestión Profesional de Servicios de Ayuda a Domicilio, S.L., recibido en esta Delegación Territorial Servicios de Ayuda a Domicilio, S.L en fecha 18 de febrero de 2020, suscrito por la Comisión Negociadora del Plan con fecha 31 de enero de 2020, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

## ACUERDA

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

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

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

## PLAN DE IGUALDAD.

En Cabra, a 31 de enero de 2020

Empresa Gestión Profesional de Servicios de Ayuda a Domicilio S.L.

## ANTECEDENTES

1º En el año 2013 la empresa GP Servicios Educativos S.L., con CIF B14688659, pone en marcha todos los procesos para la negociación de su Plan de Igualdad, que se configura según horizontes temporales siendo el primero de ellos desde el año 2003 hasta el año 2016, seguidamente se recoge el Plan que rige esta empresa desde el año 2013 en adelante:

PLAN DE IGUALDAD DE GP SERVICIOS EDUCATIVOS S.L.

## INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres pretende la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

En el ámbito de las relaciones laborales, la citada Ley presta atención a la corrección de la desigualdad. Así pues, la Ley promueve la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando estas medidas en el marco de la negociación colectiva para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

El artículo 45 de la Ley, dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con las representantes legales de los trabajadores.

El citado artículo, establece que las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad con previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Observa el artículo 46 de la Ley que para la consecución de los objetivos fijados, el Plan de Igualdad podrá contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El artículo 47 de la Ley, garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley, dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Con esta finalidad, se establecerán medidas que deberán negociarse con los representantes legales de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Asimismo, los representantes legales de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Por otra parte, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, observa que la violencia de género es una manifestación de la discriminación.

El artículo 2 relativo a los principios rectores, dispone en el apartado d) que en la Ley se articulan un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar entre otros fines el garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género.

#### DIAGNÓSTICO

La empresa GP SERVICIOS EDUCATIVOS, S.L tiene como actividad principal la prestación de servicios educativos y complementarios a la educación por lo que es de aplicación a las relaciones laborales el I Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo.

En el convenio se pacta la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras para el caso de adjudicaciones de contrata. Ello comporta que el acceso al

empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales acreditadas.

El sistema de acceso al empleo previsto en el sector no comporta dificultad alguna para la empresa toda vez que los porcentajes de contratación por categorías profesionales, está claramente decantada hacia la mujer, siendo la representación minoritaria la del hombre.

Así pues, podemos concluir que respecto que las condiciones laborales y retributivas en el acceso al empleo vienen impuestas al actuar las cláusulas de subrogación pactadas en el convenio que garantiza el mantenimiento de las condiciones laborales. Respecto a los procedimientos de promoción y selección de personal garantizan la igualdad de oportunidades.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, manifestar que la empresa se ajusta escrupulosamente al Convenio Colectivo, no presentando tampoco problemas al respecto.

La empresa GP SERVICIOS EDUCATIVOS, S.L posee unas características que hacen que las plantillas fluctúen anualmente, ya que están muy condicionadas tanto por el curso escolar como por los resultados de las distintas licitaciones a las que se concurre, siendo en ocasiones mayor de 250 trabajadores/as y en otras menor, e incluso menor de 10 trabajadoras/es.

Aun existiendo una laguna legal en cuanto al tamaño de la empresa y la obligatoriedad de elaborar este plan, la empresa está comprometida con el mismo.

Por otra parte la Empresa no posee representantes de los trabajadores, lo que dificulta la elección de representantes para la comisión de igualdad, si bien se ha articulado un proceso de selección objetivo basado en cercanía a la sede central de la empresa y edad de los representantes.

Los lugares de prestación de servicios de la empresa, que no son otros que Centros Educativos Públicos, es otro de los factores favorecedores de la igualdad, ya que en todos y cada uno de estos existe y se sigue el correspondiente plan de igualdad.

La jornada media diaria de los trabajadores es de 2 horas.

Aproximadamente de 315 trabajadores/as en los picos más altos de empleo, el 85% del total son mujeres.

Otro dato en consideración es la edad de los trabajadores y trabajadoras:

- 16 a 25 años: 4%.
- 26 a 35 años: 63%.
- 36 a 45 años: 18%.
- 46 a 55 años: 12%.
- 56 a 65 años: 3%.

Hay un 81% de la plantilla de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo.

Se ha detectado la necesidad de una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia A la luz del artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de las exposiciones 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. Además, respecto al procedimiento de adaptación de las condiciones de tra-

bajo o del tiempo de trabajo establecidas en la citada Ley de Prevención, se obliga al empresario a determinar previa consulta con los representantes legales de los trabajadores la relación de puestos de trabajo exentos de riesgos.

También se ha detectado que el personal de administración de RRHH de la empresa no tiene un conocimiento de los aspectos laborales de la Ley de Igualdad a fin de aplicar con efectividad el principio de igualdad desde el acceso al empleo, pasando por las condiciones del contrato de trabajo y la extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, el Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo no tiene suficiente difusión en la organización empresarial. En este sentido, tampoco la representación de los trabajadores participa en la difusión de los códigos de buenas prácticas, participa en las acciones formativas en prevención del acoso y en las campañas de sensibilización en prevención del acoso.

Se ha detectado que la Empresa en su estructura solo posee un cargo directivo y es ocupado por un hombre.

Por último, se ha detectado que la plantilla en general no tiene suficiente conocimiento de los derechos laborales en el supuesto de víctima de la violencia de género.

#### OBJETIVOS CONCRETOS DEL PLAN

Este Plan tiene una duración de un 2 años, desde el 15.09.13 hasta el 15.09.15. Transcurrido el plazo, las partes prorrogarán, incorporarán o suprimirán las medidas en función de los objetivos alcanzados y del informe de la Comisión Igualdad.

#### OBJETIVOS

1. Facilitar a todos los trabajadores la posibilidad de realizar acciones de formación en cuanto a igualdad de género.
2. Dejar explícito el compromiso con la igualdad de género.
3. Facilitar el acceso a los puestos directivos de mujeres con la formación y perfil adecuado.
4. Promoción de personal a niveles superiores técnicos.
5. Valoración de puestos de trabajo de mujeres en situación de embarazo y lactancia.
6. Elaboración, difusión y aplicación del Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
7. Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género.

#### ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS A ADOPTAR

Para la consecución de los siete objetivos, se establece como estrategia un Plan de Comunicación bidireccional consistente en que la Dirección de la empresa irá informando periódicamente sobre las actuaciones y los logros conseguidos en cada uno de los objetivos a los trabajadores/as a través de email, creando a su vez un buzón de email con una dirección específica: [sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es](mailto:sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es)

#### 1. Para el Objetivo primero: Formación

Los equipos de trabajo y la Comisión de Igualdad deberán recibir formación en Igualdad de Oportunidades aplicada a la gestión empresarial con los siguientes contenidos mínimos:

- Las políticas de Igualdad y la legislación actual.
- Procesos objetivos de selección y reclutamiento de personal.
- Instrumentos para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- La Igualdad entre mujeres y hombres como factor de calidad en la empresa.
- Gestión de RRHH desde la perspectiva de género.
- La negociación colectiva no discriminatoria.

Cada miembro será responsable de su propia formación previa, para ello la empresa facilita el siguiente link a plataforma gratuita

de la Junta de Andalucía, y colaborará facilitando la formación a los miembros.

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/teleig/>

#### 2. Para el Objetivo segundo: Compromiso

A los efectos de dejar constancia de forma expresa del compromiso de la empresa, se enviará una carta a todos los trabajadores y trabajadoras de nuestra plantilla siguiendo el modelo del Anexo I.

#### 3. Para el Objetivo segundo: Promoción a la Dirección

En el caso en que sea necesario la ampliación o sustitución de Directivos, estos serán ocupados al 100% por mujeres.

#### 4. Para el Objetivo tercero: Promoción a técnicos

Para el caso particular de Escuelas Infantiles, donde se da la circunstancia de que algunos perfiles de personal de servicios mantienen una formación suficiente para desempeñar de puesto de técnicos, se promocionará automáticamente a estos al existir vacante disponible en el centro.

#### 5. Para el Objetivo cuarto: Valoración puestos de trabajo

Se realizará por empresa de riesgos laborales la valoración específica de aquellos puestos de trabajo de mujeres en situación de embarazo y lactancia, de forma que se objete la existencia de riesgos. En el caso de existir riesgo al embarazo la empresa actuará según las normas al respecto.

La empresa y la representación de los trabajadores difundirán mediante email, y canal oral la necesidad de que la mujer trabajadora informe a la empresa de su estado de embarazo o lactancia.

#### 6. Para el Objetivo quinto: Protocolo

Crear un Protocolo de Buenas Prácticas para la prevención de los distintos tipos de acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Comisión de Igualdad de Género efectuará campañas divulgativas de la existencia y del contenido del Protocolo.

#### 7. Para el Objetivo quinto: Violencia de género

En los cursos de formación en igualdad se incluirá un apartado de derechos laborales de la víctima de violencia de género. Asimismo, la representación legal de los trabajadores y la empresa efectuarán campañas informativas dirigidas a hombres y mujeres de la empresa sobre los derechos de la víctima de violencia de género. Se utilizarán emails y el canal oral.

#### SISTEMAS EFICACES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS FIJADOS

A fin de desarrollar, evaluar, implementar medidas y controlar y hacer seguimiento de las medidas y procesos relacionados con la igualdad en la Empresa, se constituirá la Comisión de igualdad como grupo de trabajo preferentemente del área de Recursos Humanos con conocimientos profundos de la empresa, responsabilidad en la toma de decisiones y competencia en el manejo de los datos internos.

Inicialmente la Comisión será un órgano paritario de 4 personas, formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y, puesto que nuestra empresa carece de representante legal de los trabajadores, por los dos trabajadores/trabajadoras más jóvenes cuyo centro de trabajo esté más próximo a la sede central de la misma, sita en calle Historiador García Montero 16D de Cabra, Córdoba. A la renovación del presente Plan, se articulará una fórmula de representación de los trabajadores/as, mediante la cual los representantes sean elegidos democráticamente.

Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones, y en su caso, proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.



También la comisión podrá proponer variaciones al Plan para los años sucesivos.

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores si los hubiera y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuarán un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En Cabra a 15 de septiembre de 2013.

#### CARTA DE COMPROMISO

Estimadas compañeras y compañeros:

Nuestra empresa se ha comprometido a integrar la Igualdad de Oportunidades en la gestión de los Recursos Humanos y a diseñar un Plan de Igualdad adaptado a nuestra realidad. Como sabéis un Plan de Igualdad es un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación y con el objeto de alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hemos constituido una Comisión de Igualdad que es el órgano competente en el desarrollo de las distintas fases del Programa para el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Además se pone a vuestra disposición para recoger las propuestas, dudas o inquietudes que puedan surgir en relación a la

Igualdad de Oportunidades.

Para vuestro conocimiento las fases del Plan son:

- Constitución de la Comisión de Igualdad
- Elaboración de un diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres con una triple finalidad:

1. Proporcionar información sobre las características y las necesidades de la plantilla, así como las opiniones de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa, sobre igualdad de oportunidades.

2. Detectar la existencia de posibles desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.

3. Servir de base para la definición del Plan de Igualdad.

- Formación a la dirección y a la representación en materia de igualdad de oportunidades. De estas sesiones formativas y de las conclusiones del diagnóstico se extraerán las propuestas a incluir en el borrador del Plan de Igualdad que se negocie en la Comisión de Igualdad.

- Diseño, negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En el Plan se establecerán los objetivos a alcanzar, las medidas y actuaciones para lograrlos y el sistema de seguimiento y de evaluación.

- Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para valorar el grado de implantación de las medidas y su adecuación con los objetivos trazados.

Inicialmente la Comisión será un órgano paritario de 4 personas, formado equitativamente por igual número de personas de la dirección de la empresa y, puesto que nuestra empresa carece de representante legal de los trabajadores, por los dos trabajadores/trabajadoras más jóvenes cuyo centro de trabajo esté más próximo a la sede central de la misma, sita en calle Historiador García Montero 16D de Cabra, Córdoba. A la renovación del presente Plan, se articulará una fórmula de representación de los trabajadores/as, mediante la cual los representantes sean elegidos democráticamente.

Quienes formamos parte de esta Comisión os animamos a la participación en todas las fases del Plan y os pediremos vuestra implicación en la misma.

Las personas que integran esta primera Comisión de Igualdad

son:

Por parte de la empresa: David Pedrajas y Rafael Peinado

Representantes trabajadores/as: Irene Llamas y Maribel Pérez

Las opiniones de las trabajadoras y trabajadores son de gran importancia en este proceso por lo que solicitamos tu colaboración contestando a un cuestionario de opinión, anónimo, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo Andaluz, así como tus propias experiencias en la empresa, que se utilizará como un instrumento más para el diagnóstico.

Los cuestionarios te serán enviados por email en un formato donde tus respuestas se recabarán automáticamente. Por otra parte hemos creado una dirección email de sugerencias específico, y al cual te animamos a utilizar: [sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es](mailto:sugerenciasigualdad@gestionprofesional.es)

Sucesivamente te iremos informando de los pasos que daremos hasta la aprobación del Plan de Igualdad. Si en algún momento deseas plantear alguna cuestión o propuesta en relación a los temas de igualdad puedes ponerte en contacto con las personas integrantes de la Comisión.

Cabra, 10 de septiembre de 2013. Fdo. Rafael Peinado Álvarez.

2º En el año 2016 se inicia un nuevo HORIZONTE, y se acuerda extender el Plan de Igualdad al resto de empresas del Grupo, en este caso a Gestión Profesional de Servicios Socio Sanitarios y de la empresa GP Servicios Educativos S.L., con CIF B14688659, y Gestión Profesional Servicios de Ayuda a Domicilio S.L., con CIF B14828560.

#### OBJETIVOS PLAN DE IGUALDAD HORIZONTE 2016- 2018

Con la intención de trabajar de cara a un nuevo horizonte temporal, con la idea de seguir trabajando de cara a la consecución de una Igualdad Real en la sociedad, los miembros de la Comisión para la Igualdad del Grupo Gestión Profesional (GP SERVICIOS EDUCATIVOS S.L., GESTIÓN PROFESIONAL DE SERVICIOS SOCIOSANITARIOS Y EDUCATIVOS S.L. Y GESTIÓN PROFESIONAL SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO S.L.) se reúnen en Calle Historiador García Montero nº 16 2 D, Cabra (Córdoba) sede del Grupo, para la propuesta de la implantación de objetivos.

#### OBJETIVOS:

1. Consolidar los compromisos recogidos en el Plan.

Contenido: Siendo conscientes de lo avanzado hasta el momento, continuar con las líneas abiertas con anterioridad y recogidas en este Plan (favorecer el acceso a puestos directivos para mujeres, prevención acoso, facilitación de la tramitación de riesgos durante el embarazo, etc.).

2. Eliminación del lenguaje sexista:

Contenido: Siendo conscientes de la importancia que tiene la visualización del género en el lenguaje, se propone la eliminación del lenguaje sexista en todos los ámbitos de la organización y el reconocimiento de género en el total de los documentos de la empresa (e-mail, contratos, nóminas, comunicados, etc)

3. Desarrollar acciones formativas:

Contenido: Conocido que la empresa dispone de una plataforma para la formación de su personal, incluir al menos un curso específico en materia de igualdad al año. Continuar con la transversalidad de la Igualdad en las materias formativas abordadas.

4. Promoción de la igualdad:

Contenido: De cara a la puesta en marcha de la futura web del Grupo de Gestión profesional, la empresa incluirá documentos que hagan referencia a la igualdad dentro de la organización.

5. Promover una selección de personal que incluya un compromiso de Igualdad de Oportunidades:

Contenido: Transmitir en todas las ofertas de empleo el compromiso con la Igualdad de Oportunidades.

#### 6. Cuantas otras sean propuestas:

Contenido: Se mantendrá habilitado un buzón permanente para comunicación de propuestas, quejas o mejoras en materia de igualdad que puedan completar el actual plan.

#### HORIZONTE 2020- 2024

#### INTRODUCCIÓN

Desde el año 2019 se viene trabajando en un nuevo horizonte, si bien, los cambios normativos introducidos en la norma a lo largo de los últimos tiempos, y muy esencialmente en el primer trimestre del año 2019, concretamente con la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, hacen necesarios un nuevo documento que regule la Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa GESTIÓN PROFESIONAL DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO S.L.

Como se ha indicado con anterioridad, el Plan primario respondería a todo un grupo empresarial, y es intención del presente documento dejar claro que el actual Plan es específico de la empresa Gestión Profesional de Servicios de Ayuda a Domicilio SL (B14828560), de tal modo que registrará en todos sus servicios actuales (SAD de Luque, SAD de Iznajar y SAD de Santaella) además de las nuevos servicios en el caso de que los hubiese.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Por ello, son contrarias al derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres las discriminaciones directas e indirectas; el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; la discriminación por el embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares o el ejercicio de los derechos de responsabilidad de la vida personal, familiar y laboral; las represalias como consecuencia de las denuncias contra actos discriminatorios; y los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo. Es esencial tener presente que, en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la responsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Por otro lado la Constitución Española en su artículo 14, junto

al artículo 9.2 "Corresponden a los Poderes públicos promover las condiciones para la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que implican o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y cultural.

A su vez, si nos fijamos en el artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y acordar con los representantes elegidos de las personas trabajadoras.

Además el artículo 46 de la Ley recoge que el plan es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de hacer un diagnóstico de la situación para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por otro lado el artículo 47 indica la importancia de que las personas trabajadoras accedan al contenido de los Planes de Igualdad.

Y finalmente el artículo 48 de la Ley dispone que se desarrollarán medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y las oportunas actuaciones en este sentido.

Atendiendo a los párrafos anteriores se proponen una serie de objetivos ordenados que vienen siendo los vigentes del Plan de Igualdad y sobre los que se deberá seguir trabajando y ahondando en el presente Horizonte.

#### OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De cara a fijar los objetivos de la empresa GESTIÓN PROFESIONAL DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO S.L., dentro de la finalidad de trabajar por alcanzar una igualdad real, se proponen los siguientes, a modo de guía:

1. Ahondar en una cultura empresarial comprometida con la Igualdad, de todos los actores implicados. Podemos entender por actores implicados; dirección de la empresa, mandos, plantilla, asesores externos, empresas colaboradoras, etc. La novedad de incluir en este punto grupos de interés externos a la propia empresa responde al interés de mantener relaciones comerciales o institucionales con organismos que respeten principios similares a los de la empresa.

2. Plasmar políticas tendentes a promover y mejorar las posibilidades de acceso a la mujer a puestos de responsabilidad. De forma que se reduzcan los posibles desequilibrios que pudiesen darse en e la empresa.

3. Vigilar para que la actual compensación de la plantilla, en cuanto a representación de mujeres y hombres, mantenga una estructura equilibrada.

4. Fomentar la formación en igualdad, de modo que el acceso a la misma sea equitativa y sin distinciones de ningún tipo, especialmente del género.

5. Propiciar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

6. Promover la lucha contra la violencia de género en todos los ámbitos, debiendo la empresa actuar como un agente de defensa de la no violencia.

7. Trabajar por la seguridad de las personas integrantes de la plantilla, previniendo situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y actuando ante los posibles casos.

8. Favorecer la incorporación al empleo de una forma justa, eliminando cualquier introducción de sesgo y muy especialmente los debidos al género. Se dejará patente la igualdad de oportunidades.

#### ALCANCE Y DURACIÓN

Alcance: El presente plan viene siendo de aplicación a todo el personal que se vincula a cualquiera de los centros o servicios de Gestión Profesional de Servicios de Ayuda a Domicilio S.L.

Cabe destacar que en la actualidad se conforma por cinco centros residenciales y una Unidad de Estancia Diurna. Los puestos de trabajo, las categorías y los desempeños de los profesionales son similares en todos ellos, por lo que el presente documento garantiza su aplicación en cada uno de los Centros adscritos.

Duración: Como se ha indicado con anterioridad el presente plan viene rigiendo desde el año 2013, teniendo un gran número de avances a lo largo de los años. Nos encontramos ante la última actualización que parte en el año 2020 con la intención de adaptarnos a los cambios normativos.

Es de reseñar que la igualdad entre personas debe ser una cuestión de duración indefinida y por tanto entendemos que los objetivos o líneas recogidos en el presente plan deben tener una duración indefinida.

Siguiendo con la tónica de la aplicación de nuestro Plan en los últimos años entendemos que este documento debe ser ágil y cambiante de modo que nos permita avanzar en la igualdad durante los próximos años y es por ese motivo por el que se fija un horizonte temporal de 2020 a 2024.

En caso de que llegada la fecha de 31 de diciembre de 2024 no se haya acordado un nuevo documento, se entenderá vigente el actual plan.

#### ACTUACIONES:

Respecto del acceso al Empleo.

Se adoptarán medidas tendentes a posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en similares condiciones.

En esta línea son varios los pasos que se han dado a lo largo del tiempo y que se deben seguir manteniendo:

1º La existencia medidas que garanticen la protección de datos en la selección de personal.

2º La selección de personal usando el sistema del llamado Curriculum Vitae anónimo, cada vez para un mayor número de puestos.

3º Realizar entrevistas de selección donde se aborden únicamente cuestiones de calado profesional y que tengan que ver con el desempeño.

4º Facilitar que en las selecciones de puestos donde las mujeres se encuentre infrarrepresentadas se incluyan perfiles para selección de mujeres y se garantice que el candidato o candidata seleccionada se deba a su mejor cualificación y competencias y se obvie por completo el género.

5º Trabajar de forma transversal, y por tanto también en este ámbito, por la reducción del lenguaje sexista.

Respecto de la conciliación y la corresponsabilidad.

Se adoptarán medidas tendentes a buscar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y los hombres.

Seguiremos trabajando en los siguientes puntos:

1º Difundir y formar en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y familiar.

2º El derecho a la conciliación no será en ningún caso un componente negativo para el acceso a la formación, promoción u otros.

3º Las bajas maternales para los puestos que entrañan riesgo y previos a los distintos trámites que dependan de otros organismos se harán con la mayor antelación legal posible.

4º Favorecer los cambios de turno, sin que esto afecte al servicio, para aquellas cuestiones puntuales relacionadas con la conciliación.

5º Se continuará con la medida de obsequiar con algún detalle

a elección de la dirección, a las trabajadoras de más de un 50% de jornada que sean madres. Esta medida pretende dar tranquilidad a todas aquellas personas que decidan tener descendencia durante su vida laboral.

Respecto de la formación:

En este apartado se incluye todo lo concerniente a promoción y acceso a la formación de las personas trabajadoras de la empresa.

1º Mantener las mismas condiciones formativas para similar puesto con independencia del género.

2º De cara a los posibles accensos, en ningún caso el género será una cuestión determinante y si la capacidad y la formación.

3º El acceso a canales formativos se ofertará en igualdad de condiciones para todas las personas de la plantilla.

Respecto a la retribución.

En este apartado se recogen medias tendentes a evitar diferencias retributivas por cuestión de género y a controlar la existencia de la brecha salarial.

1º Vigilar que en ningún caso, por motivo de género exista diferencia retributiva. Las diferencias serán debidas a la categoría, la capacidad y la responsabilidad.

2º Permitir una acceso igualitario a las posibles situaciones que puedan propiciar una mejora retributiva.

Respecto de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde hace tiempo la empresa cuenta con un plan de prevención del acoso, no obstante recientemente se ha procedido a crear un nuevo protocolo, adaptado a la realidad vigente y con un mayor grado de información para garantizar un acceso seguro para atender posibles situaciones en este ámbito.

1º Difundir el nuevo protocolo entre el personal de la empresa.

2º Informar sobre los posibles canales de denuncia ante la detección de situaciones que puedan considerarse de acoso en el trabajo.

3º Promover acciones de diferente tipo de sensibilicen en esta materia.

4º Se trabajará en la elaboración de un nuevo protocolo para situaciones de acoso por parte de personas usuarias a personas trabajadoras del servicio de ayuda a domicilio, al haberse detectado que existe indefensión en ciertos momentos, por ser un trabajo en casa de los usuarios y prestado de forma individual generalmente.

Respecto a la organización.

Entre las líneas principales de la empresa en materia de igualdad.

1º La empresa está en la línea de disponer de órganos de decisión lo más equilibrados posible, tales como el comité de dirección o los cuerpos directivos.

2º Impregnar la cultura de la igualdad en la mayor parte de los aspectos posibles de la empresa.

3º Ser vigilante en el respeto entre personas, haciendo una empresa totalmente igualitaria.

4º Continuar impulsando medidas tendentes a la consecución de la igualdad.

5º Realizar de forma anual un informe a modo de observatorio de igualdad de la empresa.

6º Fomentar los mecanismos de voz para la puesta en marcha de medidas que favorezcan la igualdad.

COMITÉ DE IGUALDAD:

Es de reseñar que a la firma del presente Plan de Igualdad, se ha tomado la decisión que las personas abajo firmantes conformen el Comité de Igualdad de la empresa, comprometiéndose todas ellas a la consecución de los objetivos que nos marcamos

con el presente documento.

#### DECLARACIONES FINALES:

De cara a la firma del presente documento las partes implicadas declaran:

- Que se comprometen en la difusión del presente plan.
- Que son conocedoras de la existencia de un Protocolo para la prevención de situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral.
- Que conocen la composición del comité de igualdad.
- Que se fijará un sistema de comisión de seguimiento.
- Impulsar un Nuevo Diagnóstico de situación para el año 2020.

#### LAS PERSONAS FIRMANTES

María Morón Ruiz, 30987105X, SAD Santaella.

María José Agea Gámez, 43742942R, SAD Iznájar.

Rosa Pérez Ortiz, 30799248 V, SAD Luque.

Rafael Peinado Álvarez, 30485563Y, Administrador.

Juan Cañete Jiménez, 26971143D, Director RRHH.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Belalcázar

Núm. 858/2020

Don Francisco Luis Fernández Rodríguez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Belalcázar (Córdoba), hace saber:

Que habiendo sido presentado en el Ayuntamiento de Belalcázar, por D. Antonio Caballero Benítez, un Proyecto de Actuación para legalización de explotación ganadera de vacuno de leche, en Suelo No Urbanizable, con emplazamiento en Polígono 65, parcelas 331, 333 y 334, Paraje "Valdeperdices", del término municipal de Belalcázar, el mismo ha sido admitido a trámite por Decreto de Alcaldía, de fecha 11 de marzo de 2020.

Una vez admitido a trámite el referido Proyecto de Actuación, en virtud del artículo 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística, se somete a información pública por el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, al objeto de que, si así se estima, se puedan presentar las alegaciones o reclamaciones oportunas.

Belalcázar, 12 de marzo de 2020. El Alcalde, Francisco Luis Fernández Rodríguez.

### Ayuntamiento de Doña Mencía

Núm. 860/2020

Don Salvador Cubero Priego, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de Doña Mencía (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de marzo de 2020, acordó aprobar inicialmente la imposición y aprobación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Aprovechamiento de los Puntos de Agua para Uso Agrícola y Ganadero de Doña Mencía.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, a fin de que, en el término de treinta días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas interesadas a que se refiere el artículo 18 de la citada Ley reguladora de las Haciendas Locales, puedan

examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento, y presentar, en su caso, las reclamaciones y/o sugerencias que consideren oportunas ante el Pleno de la Corporación.

En el caso de que no se formulen reclamaciones y/o sugerencias durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 17.3 in fine del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Doña Mencía 12 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Salvador Cubero Priego.

Núm. 861/2020

Don Salvador Cubero Priego, Alcalde-Presidente del Excelentísimo Ayuntamiento de Doña Mencía (Córdoba), hace saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 6 de marzo de 2020, acordó aprobar inicialmente la imposición y aprobación de la Ordenanza Municipal reguladora de la Instalación y Uso de Terrazas y Estructuras Auxiliares en Espacios Públicos de Doña Mencía.

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, a fin de que, en el término de treinta días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, las personas interesadas puedan examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Secretaría de este Ayuntamiento, y presentar, en su caso, las reclamaciones y sugerencias que consideren oportunas ante el Pleno de la Corporación.

En el caso de que no se formulen reclamaciones y sugerencias durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 49 in fine de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Doña Mencía 12 de marzo de 2020. El Alcalde, Salvador Cubero Priego.

### Ayuntamiento de Lucena

Núm. 844/2020

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 5 de marzo de 2020, ha aprobado las Bases reguladoras para la concesión de Ayudas a Emprendedores "Lucena Emprende", cuyo texto se transcribe a continuación:

#### "BASES AYUDAS A EMPRENDEDORES "LUCENA EMPRENDE"

#### ÍNDICE

Base 1ª. Objeto de las Subvenciones

Base 2ª. Modalidades de ayuda

Base 3ª. Beneficiarios y requisitos

Base 4ª. Gasto Subvencionable y Plazo de Ejecución

Base 5ª. Iniciación y Procedimiento para la concesión de la Subvención

Base 6ª. Solicitudes y documentación a presentar.

Base 7ª. Instrucción del Procedimiento

Base 8ª. Resolución

Base 9ª. Criterios de Valoración

Base 10ª. Cuantía de la subvención y compatibilidad con otras ayudas.

Base 11ª. Forma de pago

Base 12ª. Justificación

Base 13ª. Reintegro

Base 14ª. Medidas de Garantía

Base 15ª. Modificación de la Resolución

Base 16ª. Obligaciones de los beneficiarios

Base 17ª. Responsables de las Infracciones

Base 18ª. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Base 19ª. Infracciones y Sanciones

Base 20ª. Disposiciones Finales

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el objetivo de regular el tratamiento de las subvenciones en las Administraciones Públicas, fue aprobada la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, desarrollada por el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

La mencionada Ley General de Subvenciones (LGS) cuya Exposición de Motivos establece la necesidad de trasladar los principios rectores de la Ley de Estabilidad Presupuestaria a los distintos componentes del presupuesto, se rige por la aplicación del principio de transparencia, inspirado en la Ley de Estabilidad Presupuestaria, así como por los principios de eficiencia y eficacia en la gestión del gasto público a la hora de tramitar las subvenciones.

De esta manera, las presentes bases regularán la actividad subvencional de este Ayuntamiento, la cual incluirá la adecuación a los citados principios y el régimen sancionador.

Todo ello viene a justificar la adecuación de la norma a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, cumpliendo con ello la obligación de las Administraciones Públicas de actuar de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia.

Esta normativa se encuentra a su vez desarrollada en este Ayuntamiento a través de la Ordenanza General Reguladora de las Bases de Concesión de Subvenciones, publicada en el BOP Córdoba nº 74, de 27 de abril de 2007, que pretende servir de marco regulador genérico para todas las convocatorias de subvenciones que este Ayuntamiento realice, sin perjuicio de que, tal y como prevé el artículo 5.a) de dicha Ordenanza, previamente a la convocatoria, se aprueben unas bases específicas de cada una de las distintas modalidades de subvenciones a otorgar, atendidas las áreas de actuación de este Ayuntamiento. Asimismo, también son de aplicación aquí, las Bases de Ejecución del Presupuesto que para cada ejercicio se hayan aprobado.

De acuerdo con lo anterior, las presentes bases tienen por objeto regular la actividad subvencional de este Ayuntamiento en materia de fomento de actividades, iniciativas y proyectos empresariales que se consideren especialmente relevantes dentro de la realidad socio-económica de Lucena.

En este sentido, el Ayuntamiento de Lucena tiene entre sus competencias, de conformidad con el artículo 9.21 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, el fomento del desarrollo económico y social en el marco de la planificación autonómica; por ello, con objeto de lograr incentivarlo, elevar el nivel de actividades productivas de manera sostenible en el tiempo y el apoyo a las iniciativas empresariales a través del fomento del espíritu emprendedor, o a la creación de nuevas em-

presas e ideas que refuercen el tejido empresarial, se aprueban las presentes bases a fin de regular la solicitud y concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de las ayudas Lucena Emprende.

#### **Base 1ª. Objeto de las subvenciones**

Las presentes bases reguladoras tienen por objeto el fomento de actividades, iniciativas y proyectos empresariales que se consideren especialmente relevantes dentro de la realidad socio-económica de Lucena, especialmente en nuevos sectores que ayuden a la diversificación y/o modernización empresarial del tejido productivo lucentino.

En concreto, bajo las distintas modalidades de ayudas que se contemplan, éstas estarán destinadas a sufragar gastos de puesta en funcionamiento de proyectos empresariales que den como resultado una diversificación y/o modernización empresarial del tejido productivo lucentino, subvencionándose, en el primer caso, los gastos puesta en funcionamiento, mientras que en los casos de modernización empresarial, los gastos a subvencionar quedarán definidos por el propio proyecto. En todo caso, queda excluida la financiación del circulante.

#### **Base 2ª. Modalidades de ayuda**

Se establecen las siguientes modalidades de ayuda.

a) Empresas constituidas:

a.1) Autónomos, Microempresas y Cooperativas (de menos de 10 trabajadores o cooperativistas), puestas en marcha desde el 1 de enero del año anterior al que se convoquen estas ayudas, hasta el inicio del plazo de presentación de solicitudes señalado en la convocatoria. Excepcionalmente, para el ejercicio 2020 y dado que durante el año 2019 no hubo convocatoria de estas ayudas, el periodo anterior abarcará desde el 16 de mayo de 2018 (fecha hasta la que se podían haber constituido nuevas empresas en la anterior convocatoria), hasta el día anterior al inicio del plazo de presentación de solicitudes.

a.2) Autónomos, Microempresas y Cooperativas (de menos de 10 trabajadores o cooperativistas) que hayan introducido elementos de modernización desde el 1 de enero del año anterior a la convocatoria de estas ayudas, hasta los tres meses posteriores a la publicación de la resolución definitiva del procedimiento. Excepcionalmente, para el ejercicio 2020 y dado que durante el año 2019 no hubo convocatoria de estas ayudas, el periodo anterior abarcará desde el 1 de noviembre de 2018 (fecha hasta la que se podían haber introducido elementos de modernización en la anterior convocatoria), hasta los tres meses posteriores a la publicación de la resolución definitiva del procedimiento.

A los efectos de estas ayudas, se entiende por modernización:

a.2.1) Agrupación empresarial: Cooperación / Integración para la creación de una nueva empresa.

a.2.2) Renovación y mejora tecnológica:

1. Adquisición de software destinado a aplicaciones de almacén y automatización de las ventas.

2. Diseño e implantación de sistemas de portales de ventas no presenciales.

3. La ampliación y reforma del establecimiento afecto a la actividad empresarial que suponga una mejora o innovación tecnológica y organizativa en la empresa o suponga la mejora de la cadena de valor de la misma.

4. La adquisición de equipamiento del establecimiento, siempre que suponga una mejora o innovación tecnológica y organizativa en la empresa.

5. La implantación y certificación de sistemas de gestión: de calidad, medioambiente,...

a.2.3) Actuaciones destinadas a la apertura a nuevos merca-

dos: nacionales o internacionales.

a.2.4) Actuaciones para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

b) Ideas de negocio a desarrollar íntegramente en el término municipal de Lucena, que se comprometan a la puesta en marcha de la actividad desde el inicio del plazo de presentación de solicitudes de las presentes ayudas, hasta los tres meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de las presentes ayudas, bajo la forma de empresario individual sujeto al Régimen General de Trabajadores Autónomos, Microempresas o Sociedades Cooperativas constituidas de acuerdo con la Ley 14/2011, de 23 de diciembre, de Sociedades Cooperativas Andaluzas, con menos de 10 trabajadores o cooperativistas.

#### **Base 3ª. Beneficiarios y requisitos**

Podrán obtener la condición de beneficiario de las ayudas aquí reguladas, las personas físicas, microempresas, o sociedades cooperativas indicadas en la base anterior, que presenten la correspondiente solicitud en alguna de las modalidades expuestas y cumplan los siguientes requisitos:

##### a) Empresas Constituidas

Para obtener la condición de beneficiario en esta modalidad los solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Tener su domicilio fiscal/ social y desarrollar su actividad en el término municipal de Lucena.

2. Para la modalidad a.1), que su constitución o que el inicio de su nueva actividad empresarial se haya producido entre el 1 de enero del año anterior al de la convocatoria anual de estas ayudas y el inicio del plazo de presentación de solicitudes que establezca la convocatoria. Excepcionalmente, para el ejercicio 2020 y dado que durante el año 2019 no hubo convocatoria de estas ayudas, el periodo anterior abarcará desde el 16 de mayo de 2018 (fecha hasta la que se podían haber constituido nuevas empresas en la anterior convocatoria), hasta el día anterior al inicio del plazo de presentación de solicitudes.

3. Para la modalidad a.2), que realicen la modernización entre el 1 de enero del año anterior a la convocatoria anual de estas ayudas y los 3 meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de las ayudas. Excepcionalmente, para el ejercicio 2020 y dado que durante el año 2019 no hubo convocatoria de estas ayudas, el periodo anterior abarcará desde el 1 de noviembre de 2018 (fecha hasta la que se podían haber introducido elementos de modernización en la anterior convocatoria), hasta los tres meses posteriores a la publicación de la resolución definitiva del procedimiento.

4. Acreditar el mantenimiento de la actividad durante, al menos, un año desde la presentación de la cuenta justificativa prevista en la base 12ª.

5. Participar en los foros o actividades relacionados con la economía y el desarrollo que se organicen desde el Ayuntamiento de Lucena u organismos colaboradores (Escuela de Organización Industrial, Fundación Incyde, Fundación Andalucía Emprende, etc). En el supuesto de no asistir al menos a dos de las actividades, o sesiones formativas que se convocarán en periodo de ejecución de las ayudas, se penalizará con el 25% de la ayuda. La realización de las actividades formativas previstas (presenciales y on line) se comunicará a los beneficiarios a través del email facilitado a efectos de notificaciones en la solicitud.

6. Estar al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda estatal, autonómica y local así como con la Seguridad Social.

##### b) Ideas de Negocio

Para obtener la condición de beneficiario en esta modalidad los

solicitantes deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Tener nacionalidad española o, en el caso de extranjeros, estar legalmente establecido.

2. Que el proyecto o actividad empresarial para el que se solicita la ayuda se implante en el término municipal de Lucena, comprometiéndose a su puesta en marcha desde el inicio del plazo de presentación de solicitudes de las presentes ayudas hasta los tres meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de las ayudas.

3. Participar en los foros o actividades relacionados con la economía y el desarrollo que se organicen desde el Ayuntamiento de Lucena u organismos colaboradores (Escuela de Organización Industrial, Fundación Incyde, Fundación Andalucía Emprende, etc). En el supuesto de no asistir al menos a dos de las actividades, o sesiones formativas que se convocarán en periodo de ejecución de las ayudas, se penalizará con el 25% de la ayuda. La realización de las actividades formativas previstas (presenciales y on line) se comunicará a los beneficiarios a través del email facilitado a efectos de notificaciones en la solicitud.

4. Estar al corriente de sus obligaciones tributarias con la Hacienda estatal, autonómica y local así como con la Seguridad Social.

5. Ajustarse a la normativa local y ambiental que le sea de aplicación.

6. Acreditar el mantenimiento de la actividad durante, al menos, un año desde la presentación de la cuenta justificativa prevista en la base 12ª.

En el caso de que el beneficiario sea una persona jurídica (sociedad empresarial o cooperativa) los miembros asociados del beneficiario que se comprometan a efectuar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión de la subvención en nombre y por cuenta del primero tendrán igualmente la consideración de beneficiarios.

No podrán obtener la condición de beneficiarios aquellas personas físicas o jurídicas que hayan sido beneficiarios en las dos últimas convocatorias de las ayudas a emprendedores "Lucena Emprende", ni aquellos en quienes concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora.

Tampoco podrán obtener la condición de beneficiario aquellas entidades previstas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, ni las asociaciones respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

Se excluyen de esta convocatoria las entidades vinculadas o dependientes de Administraciones Públicas, las asociaciones, fundaciones o demás entidades sin ánimo de lucro.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, la condición de beneficiario será personalísima, no pudiéndose transmitir la misma en ningún caso. Se perderá dicha condición si dentro del plazo de 1 año desde la presentación de la cuenta justificativa de la ayuda, la actividad cambiase de titular.

#### **Base 4ª. Gasto subvencionable y plazo de ejecución**

Se consideran gastos subvencionables, aquellos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios y se realicen en los si-

guientes plazos, según las distintas modalidades.

- En las modalidades a.1): desde la fecha de constitución de la Microempresa, o Cooperativa, o alta en el Régimen General de Trabajadores Autónomos, hasta los 3 meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de la convocatoria anual.

- En la modalidad a.2): desde el 1 de enero del año anterior a la convocatoria de estas ayudas, hasta los 3 meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de la convocatoria anual. Excepcionalmente, para el ejercicio 2020 y dado que durante el año 2019 no hubo convocatoria de estas ayudas, el periodo anterior abarcará desde el 1 de noviembre de 2018 (fecha hasta la que se podían haber introducido elementos de modernización en la anterior convocatoria), hasta los tres meses posteriores a la publicación de la resolución definitiva del procedimiento.

- En la modalidad b): desde la fecha de constitución de la Microempresa o Cooperativa, o alta en el Régimen General de Trabajadores Autónomos, hasta los 6 meses siguientes a la publicación de la resolución definitiva de la convocatoria anual.

Los tributos serán gasto subvencionable cuando el beneficiario de la subvención los abonara efectivamente. En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación (IVA), ni los impuestos personales sobre la renta.

Tampoco serán gastos subvencionables:

- a) Los intereses deudores de las cuentas bancarias.
- b) Intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.
- c) Los gastos de procedimientos judiciales.

Para todo lo no previsto en la presente base, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

#### **Base 5ª. Iniciación y procedimiento para la concesión de la subvención**

El procedimiento para la concesión de subvenciones se tramitará en régimen de concurrencia competitiva y se iniciará siempre de oficio de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, conforme a la convocatoria aprobada por el órgano competente para el ejercicio en curso y tendrá necesariamente el siguiente contenido:

— Publicación en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (en adelante BDNS) y un extracto de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia.

— Aplicación presupuestaria a la que se imputen las ayudas en cada ejercicio presupuestario, así como su importe máximo.

La concesión de estas subvenciones queda condicionada a la existencia de crédito adecuado y suficiente en el momento en el que se dicte la resolución de la concesión.

— Plazo de presentación de solicitudes.

— Modelo de solicitud, que deberá acompañarse de la documentación preceptiva para cada modalidad.

La Administración recabará toda la información y/o documentación que considere necesaria de sus propios archivos, de expedientes previos.

Previo consentimiento de los interesados en la solicitud, el órgano gestor verificará, mediante intercambio de información con las administraciones competentes, el cumplimiento de los requisitos establecidos previamente. La información recabada se limitará a los datos estrictamente necesarios para la tramitación del expediente.

— Cuantía de la ayuda.

— Medio de notificación o publicación según lo previsto en los artículos 42, 43, 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Pú-

blicas.

En todo lo no dispuesto en las presentes bases, el procedimiento seguirá los trámites previstos en la Ordenanza General Reguladora de las Bases de Concesión de Subvenciones de este Ayuntamiento, poniendo fin a la vía administrativa la resolución del órgano competente.

Todas las comunicaciones, publicaciones y notificaciones relacionadas con la concesión de las presentes ayudas, se llevarán a cabo mediante anuncio publicado en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal, tal y como dispone el artículo 45.1.b) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo la publicación de las presentes bases y los extractos de sus correspondientes convocatorias anuales, las cuales se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando la naturaleza del trámite así lo aconseje, se podrá utilizar la comunicación a través de correo electrónico, a la dirección que indique el interesado en su solicitud.

#### **Base 6ª. Solicitudes y documentación a presentar**

1. Los modelos de solicitud para cada modalidad de ayuda estarán disponibles en la Sede Electrónica del Ayuntamiento (<https://www.aytolucena.es>) y se presentarán obligatoriamente en la misma dentro del "Catálogo de trámites" eligiendo el trámite "Subvenciones a emprendedores/empresas". Las solicitudes deberán ir firmadas electrónicamente (es imprescindible contar con certificado digital).

Dicho modelo de solicitud llevará integrado los apartados necesarios para presentar un proyecto empresarial en el que se contemplen todos los aspectos necesarios para la elaboración y valoración de un Plan de Negocio, en el que deberán integrarse los gastos o elementos a financiar con la presente ayuda.

En el caso de solicitudes en la modalidad a) (empresas constituidas) bajo las formas de microempresa, o sociedad cooperativa, las solicitudes deberán presentarse a nombre de la respectiva microempresa, o sociedad cooperativa ya constituida, que será la beneficiaria y destinataria de los gastos incurridos para su puesta en funcionamiento.

En el caso de solicitudes en la modalidad b) (ideas de negocio) que se presenten para constituir una microempresa, o sociedad cooperativa, las solicitudes deberán presentarse a nombre de la respectiva microempresa, o sociedad cooperativa a constituir que será la beneficiaria y destinataria de los gastos incurridos para su puesta en funcionamiento.

Para evitar problemas de acceso a la tramitación electrónica se recomienda el uso del navegador web Mozilla Firefox.

El plazo de solicitud se establecerá en la respectiva convocatoria anual.

2. Junto con el modelo de solicitud se acompañará copia la siguiente documentación:

a) Empresas Constituidas (a.1) y a.2))

- DNI, NIE, pasaporte del solicitante en caso de empresario individual.
- CIF y Escritura de constitución debidamente registrada y acreditación del domicilio social, si se trata de persona jurídica.
- En el supuesto de actuar en representación de otra persona, poder que acredite tal representación legal.
- Resolución de alta en la Seguridad Social, Régimen Especial de Autónomos o el que corresponda.
- Informe de Vida Laboral de la empresa solicitante (Vilem).
- Curriculum vitae del promotor/es-empresario/s: documentación acreditativa de la formación /experiencia e informe de vida la-

boral del promotor.

- Certificado de situación censal de la AEAT.
  - Balance y Cuenta de Pérdidas y Ganancias aprobados al cierre del ejercicio anterior al de la convocatoria de estas ayudas (solo en el caso de personas jurídicas).
  - Factura proforma de la inversión a realizar, o definitiva en caso de haber realizado la misma (modalidad a.2)
  - Opcionalmente se podrá aportar memoria ampliada o información complementaria explicativa del proyecto en cualquier formato (incluidos link a plataformas digitales de no más de 2 minutos de duración).
- b) Ideas de Negocio
- Fotocopia DNI, NIE, pasaporte o tarjeta de residencia, según proceda.
  - CIF (al menos provisional) y acreditación del domicilio social, si se trata de persona jurídica.
  - Curriculum vitae del promotor/es-empresario/s: documentación acreditativa de la formación/experiencia e informe de vida laboral del promotor.
  - Opcionalmente se podrá aportar memoria ampliada o información complementaria explicativa del proyecto en cualquier formato (incluidos link a plataformas digitales de no más de 2 minutos de duración).

En ambas modalidades se entenderá que la presentación de la solicitud conllevará la autorización del solicitante para que el órgano concedente obtenga de forma directa la acreditación del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, a través de certificados telemáticos, a no ser que aquél deniegue expresamente su consentimiento, en cuyo caso deberá aportar las certificaciones o declaración responsable.

La documentación requerida deberá ser original, ya sea en formato digital, o escaneado del original.

El Ayuntamiento de Lucena se reserva el derecho a solicitar información y documentación adicional que resulte necesaria para comprobar el cumplimiento de los requisitos exigidos así como para la valoración de las solicitudes presentadas.

Solamente se podrá ser beneficiario de una ayuda por solicitante, señalando el grupo al que pertenece, a.1), a.2) o b) de los arriba descritos.

Sin perjuicio de lo anterior, un mismo emprendedor podrá solicitar hasta 2 modalidades a la vez para 2 o más proyectos diferentes. En caso de ser propuesto beneficiario en más de 1 proyecto deberá comunicar la aceptación de solo uno de ellos, quedando como beneficiario de un solo proyecto.

#### **Base 7ª. Instrucción del procedimiento**

La instrucción del procedimiento se llevará a cabo por la persona titular de la Delegación de Formación para el Empleo, Fomento y Desarrollo Empresarial, quien realizará de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales debe formularse la propuesta de resolución.

Las actividades de instrucción comprenderán:

— Petición de cuantos informes se considere necesario para resolver o que sean exigidos por las normas que regulan la subvención.

— Evaluación de las solicitudes o peticiones, efectuada conforme con los criterios, formas y prioridades de valoración establecidos en las presentes bases, para lo cual contará con el asesoramiento de un grupo de trabajo de expertos en el área empresarial.

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, se realizará una fase de pre-evaluación en la que se verificará por parte de los funcionarios del área de Formación para el Empleo, Fomento y

Desarrollo Empresarial el cumplimiento de las condiciones y requisitos para adquirir la condición de beneficiario de la subvención, publicándose un anuncio en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal, en la que se expondrá la relación provisional de solicitantes admitidos y excluidos.

En dicho anuncio se establecerá un plazo improrrogable de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a su publicación, para que los solicitantes provisionalmente excluidos subsanen los defectos indicados, con la advertencia de que en caso contrario se le tendrá por desistido en su petición.

A continuación y una vez se hayan examinado, en su caso, las solicitudes de subsanación, se publicará nuevo anuncio que contendrá la relación definitiva de solicitantes admitidos y excluidos.

Tras ello, las solicitudes admitidas pasarán a estudio de un Comité de Expertos relacionados con el área empresarial que estará formado por:

— Presidente: Un representante de la Fundación Andalucía Emprende.

— Vocales:

- Un representante de la Agencia IDEA.

- Un representante de la Fundación EOI.

- Un representante del Consejo de Ciudad de Lucena.

— Secretario: un funcionario de este Ayuntamiento.

En el supuesto de no poder contar con alguno de los representantes especificados se convocará otro de similares características.

Dicho órgano será el encargado de puntuar las solicitudes de acuerdo con los criterios de valoración previstos en las presentes bases, elevando el correspondiente informe al órgano instructor.

El órgano instructor a la vista del expediente y del informe del órgano colegiado, formulará la propuesta de resolución provisional que será publicada en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24.4 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, contra dicha propuesta de resolución provisional, los interesados podrán presentar las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de 10 días hábiles a contar desde el siguiente a su publicación.

Transcurrido dicho plazo, el órgano instructor tras el estudio y emisión de informes que, en su caso, sean necesarios para resolver las alegaciones presentadas, formulará propuesta de resolución definitiva que contendrá la relación de beneficiarios para los que se propone la concesión de la subvención y su cuantía.

Junto con la relación de beneficiarios se incluirá una relación ordenada de todas las solicitudes que, en función de la puntuación obtenida, no hayan sido seleccionadas por rebasarse la cuantía máxima del crédito fijado en la convocatoria, con indicación de la puntuación otorgada a cada una de ellas.

La propuesta de resolución definitiva será publicada en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica Municipal y comunicada a los beneficiarios propuestos en la dirección de correo electrónico que hayan facilitado en su solicitud para que en el plazo improrrogable de 10 días naturales acepten la ayuda propuesta en modelo normalizado que se les facilitará al efecto.

Transcurrido dicho plazo sin que haya presentado la aceptación de la ayuda se entenderá que el beneficiario propuesto renuncia a la ayuda concedida, pasando su lugar al siguiente solicitante que, cumpliendo los requisitos, no haya alcanzado puntuación suficiente para ser beneficiario, siempre y cuando que se haya liberado crédito suficiente para atender al menos una de las solicitudes.

Finalizada la instrucción, la propuesta de resolución definitiva



se elevará al órgano competente para adoptar acuerdo, de acuerdo con la base siguiente.

Las propuestas de resolución provisional y definitiva no crean derecho alguno a favor del beneficiario propuesto frente a la Administración, mientras no se haya publicado la resolución de concesión.

#### Base 8ª. Resolución

El órgano competente para la resolución de las presentes ayudas será la Junta de Gobierno Local. No se podrá adoptar resolución alguna hasta que no se acredite la existencia de consignación presupuestaria suficiente en el expediente.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la resolución de la Junta de Gobierno será motivada, debiendo quedar acreditados los fundamentos de la resolución que se adopte y los compromisos asumidos por los beneficiarios.

El plazo máximo para resolver y publicar la resolución del procedimiento no podrá exceder de seis meses a partir de la publicación de la correspondiente convocatoria. El vencimiento de este plazo máximo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de la subvención.

La resolución del procedimiento se publicará en el Tablón de Edictos de la Sede Electrónica municipal, pudiendo interponer contra la misma Recurso Potestativo de Reposición en plazo de un mes ante el órgano que dictó la misma según lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien Recurso Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.1 en relación con el artículo 9, ambos de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Si con posterioridad a la publicación de la resolución de concesión de las ayudas, algún beneficiario renunciase a la misma, el órgano concedente acordará, sin necesidad de una nueva convocatoria, la concesión de la subvención al solicitante o solicitantes siguientes en orden de su puntuación, siempre y cuando la renuncia se haya producido dentro del mes siguiente a la publicación de la resolución y se haya liberado crédito suficiente para atender al menos una de las solicitudes denegadas.

#### Base 9ª. Criterios de valoración

Las solicitudes serán objeto de valoración en función de los criterios que a continuación se expresan para cada una de las modalidades de ayudas, a cuyo fin les será otorgada una puntuación de entre 0 y 100 puntos.

MODALIDAD: Empresas Constituidas (a.1) y a.2))

• Plan de Viabilidad técnica, económica y financiera. Hasta 10 puntos.

- Comercios: hasta 3 puntos.

- Actividades sin factores de innovación y tecnología: hasta 5 puntos.

- Actividades con factores de innovación y tecnología: hasta 10 puntos.

• Nuevo empleo generado por cuenta ajena en el término municipal, desde el 1 de enero anterior al año de la convocatoria de las ayudas. Hasta 15 puntos.

- De 1 a 2 empleos: 5 puntos.

- De 3 a 5 empleos: 10 puntos.

- 6 ó más empleos: 15 puntos.

A efectos de este criterio no computarán los comisionistas, ni los contratos inferiores a seis meses de duración y que no alcan-

cen, al menos, el 50% de jornada habitual.

• Cualificación profesional/experiencia. Hasta 10 puntos.

- Por experiencia relacionada con la actividad (1 año mínimo): 1 punto.

- Por experiencia relacionada con la actividad (más de 1 año): 3 puntos.

- Por formación reglada (Licenciados, Grados, Master, Formación Profesional,...) relacionada con la actividad o en materia de gestión empresarial: 5 puntos.

- Otra formación complementaria relacionada con el proyecto:

- Cursos de entre 30 a 50 horas: 1 punto.

- Cursos de más de 50 horas: 2 puntos.

• Originalidad e innovación del proyecto. Hasta 15 puntos.

• Puesta en valor de los recursos endógenos e impacto medioambiental positivo. Hasta 15 puntos.

• Calidad y presentación del proyecto. Hasta 5 puntos.

• Incorporación de las nuevas tecnologías en sus procesos de fabricación o desarrollo. Hasta 10 puntos.

• Nivel de riesgo asumido por los promotores del proyecto. Hasta 10 puntos.

• No haber recibido ninguna ayuda previa. 10 puntos.

MODALIDAD: Ideas de Negocio

• Plan de Viabilidad técnica, económica y financiera. Hasta 10 puntos.

- Comercios: hasta 3 puntos.

- Actividades sin factores de innovación y tecnología: hasta 5 puntos.

- Actividades con factores de innovación y tecnología: hasta 10 puntos.

• Empleo a generar por cuenta ajena en el término municipal. A estos efectos no computarán los comisionistas. Hasta 15 puntos.

- De 1 a 2 empleos: 5 puntos.

- De 3 a 5 empleos: 10 puntos.

- 6 ó más empleos: 15 puntos.

• Cualificación profesional / experiencia. Hasta 10 puntos.

- Por experiencia relacionada con la actividad (1 año mínimo): 1 punto.

- Por experiencia relacionada con la actividad (más de 1 año): 3 puntos.

- Por formación reglada (Licenciados, Grados, Máster, Formación Profesional,...) relacionada con la actividad o en materia de gestión empresarial: 5 puntos.

- Otra formación complementaria relacionada con el proyecto:

- Cursos de entre 30 a 50 horas: 1 punto.

- Cursos de más de 50 horas: 2 puntos.

• Originalidad e innovación del proyecto. Hasta 15 puntos.

• Puesta en valor de los recursos endógenos e impacto medioambiental positivo. Hasta 15 puntos.

• Calidad y presentación del proyecto. Hasta 5 puntos.

• Incorporación de las nuevas tecnologías en sus procesos de fabricación o desarrollo. Hasta 10 puntos.

• Nivel de riesgo asumido por los promotores del proyecto. Hasta 10 puntos.

• No haber recibido ninguna ayuda previa. Hasta 10 puntos.

Las ayudas se otorgarán en función de los criterios citados, obteniendo la ayuda económica aquellos proyectos que consigan mayor puntuación y que más se ajusten a los fines que se persiguen con estas ayudas hasta cubrir los créditos destinados a las mismas. En el supuesto de empate se otorgará a la solicitud que acredite mayor generación de empleo. De mantenerse el empate, éste se resolverá mediante sorteo público.

Las ayudas quedarán desiertas si ninguna de las solicitudes

presentadas obtuviera una puntuación mínima de 50 puntos.

Si por razones debidamente justificadas no sea posible precisar la ponderación atribuible a cada uno de los criterios elegidos, se considerará que todos ellos tienen el mismo peso relativo para realizar la valoración de las solicitudes.

#### **Base 10ª. Cuantía de la subvención y compatibilidad con otras ayudas**

La cuantía total y máxima de las subvenciones a conceder se consignará en la correspondiente convocatoria anual, según la dotación la correspondiente aplicación presupuestaria para el año en curso.

La concesión de subvenciones por el Ayuntamiento será compatible con cualquier otro tipo de subvención o ayuda, pero en ningún caso, el importe de la subvención podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

El beneficiario tendrá la obligación de comunicar al órgano concedente o a la Entidad colaboradora la obtención de subvenciones, ayudas públicas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

La cuantía de las ayudas será a fondo perdido y consistirá en una cantidad a tanto alzado de los siguientes importes:

##### Modalidad a.1:

- 3.000 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 76 y 100 puntos.

- 1.500 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 50 y 75 puntos.

##### Modalidad a.2:

- El 50% de la inversión a realizar reflejada en la factura proforma, o definitiva en caso de haber realizado la misma, hasta el límite de 3.000,00 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 76 y 100 puntos.

- El 50% de la inversión a realizar reflejada en la factura proforma, o definitiva en caso de haber realizado la misma, hasta el límite de 1.500,00 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 50 y 75 puntos.

##### b) Ideas de negocio.

- 5.000 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 90 y 100 puntos.

- 3.000 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 76 y 89 puntos.

- 1.500 € para los proyectos que alcancen una puntuación entre 50 y 75 puntos.

El número de ayudas estará limitado hasta agotar la disponibilidad de la aplicación presupuestaria que se destine a las mismas en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Lucena de cada ejercicio y que se indicará en la correspondientes convocatoria anual.

En todo caso, el importe final de la ayuda recibida no podrá superar el 50% del importe total de los gastos e inversiones efectuados, por lo que, a efectos de justificación, se deberán presentar facturas que acrediten un gasto efectivo de, al menos, el doble de la ayuda concedida. En caso de que finalmente, cumpliendo el objetivo para que el que se concede la ayuda, los gastos efectuados no superen esa cantidad, se llevará a cabo el correspondiente expediente de minoración de subvención hasta adecuarlo a dicha proporción, que podrá conllevar, de forma paralela, el reintegro de cantidades percibidas indebidamente, en su caso.

#### **Base 11ª. Forma de pago**

A) Las ayudas que se concedan en la modalidad a.1) de Empresas constituidas y la modalidad b) de Ideas de negocio se ha-

rán efectivas de la siguiente manera:

1. El 75% tras la presentación, en el plazo de 3 meses desde la publicación de la resolución definitiva, de la siguiente documentación:

- Alta como empresa, sociedad cooperativa, o autónomo. (modelos 036 ó 037).

- En el caso de actividades sujetas a algún instrumento de prevención o control ambiental previsto en la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de Calidad Ambiental, la autorización de puesta en funcionamiento de la actividad.

- En el resto de actividades, toma de conocimiento por parte del Ayuntamiento de la correspondiente Declaración de Responsable de Inicio de Actividad o Comunicación Previa de dicho inicio, según proceda.

- Cuando el establecimiento donde se pretende ejercer la actividad cuente con la correspondiente autorización, será necesario la toma de conocimiento por parte del Ayuntamiento del cambio de titularidad a nombre del beneficiario.

Si transcurrido dicho plazo no se solicita el pago, se entenderá que el beneficiario renuncia a la concesión de la ayuda.

2. El 25% restante tras la presentación de la cuenta justificativa conforme a lo establecido en la base siguiente y la justificación de la realización de las acciones formativas necesarias indicadas en la base tercera. En el caso de que no se hubieran ofertado por parte del Ayuntamiento al menos cuatro acciones formativas durante el plazo de ejecución del gasto subvencionable, será suficiente con justificar las hasta entonces ofertadas.

El plazo para la presentación de dicha cuenta justificativa será de 1 mes desde la finalización del plazo de ejecución previsto en la base 4ª, en función de cada modalidad.

B) Las ayudas que se concedan en la modalidad a.2) de Empresas constituidas se harán efectivas del siguiente modo:

1. El 75% del importe concedido tras la presentación de la cuenta justificativa prevista en la base siguiente, en el plazo de 3 meses desde la publicación de la resolución definitiva.

2. El 25% restante tras la justificación de la realización de las acciones formativas necesarias, en el plazo de 1 mes desde la finalización del plazo de ejecución previsto en la base 4ª para esta modalidad, tal y como define la base 3ª. En el caso de que no se hubieran ofertado por parte del Ayuntamiento al menos cuatro acciones formativas durante el plazo de ejecución del gasto subvencionable, será suficiente con justificar las hasta entonces ofertadas.

#### **Base 12ª. Justificación**

Salvo para lo previsto en el apartado A.1 de la base anterior, los beneficiarios de las ayudas vendrán obligados a justificar la percepción de las mismas previo a su abono efectivo, debiendo aportar para ello y en función de la modalidad de justificación de las previstas en la base anterior, la siguiente documentación:

- Instancia suscrita por el beneficiario dirigida al Alcalde, solicitando el pago de la subvención que corresponda, indicando el número de cuenta al cual se haya de efectuar la transferencia.

- En su caso, cuenta justificativa que contenga:

- Una memoria de actuación acreditativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, que contenga las actividades realizadas, los resultados obtenidos y una declaración acreditativa de que se ha cumplido la finalidad para la que se concedió la subvención.

- Una relación clasificada de los gastos e inversiones de la actividad, con indicación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y, en su caso, fecha de pago.

- Facturas escaneadas del original, formato pdf y tamaño origi-

nal, y estampilladas de la siguiente manera:

Cada factura deberá contener un sello o diligencia del beneficiario de la subvención, en el que conste la imputación del importe de la misma al correspondiente proyecto subvencionado. El contenido del sello o diligencia será el siguiente:

- Año de la Convocatoria Lucena Emprende.
- Importe de la factura imputado a la actividad subvencionada.

En el caso concreto de imputar una misma factura a varios proyectos, se procederá a estampillar un sello o diligencia por cada una de las imputaciones que se realicen, indicando, en cada caso, el proyecto al que se imputa y el importe.

• Las facturas deberán acompañarse en todo caso, de los justificantes de pago, en los siguientes términos:

- Las facturas que se presenten por importe superior a 700 euros, mediante cargo en cuenta, transferencia bancaria.

- Las facturas que se presenten por importe inferior a 700 euros que se abonen en efectivo, deberán incluir en la propia factura, el recibí con la firma y sello del emisor de las mismas.

• Un detalle de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.

• En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de cantidades no aplicadas, así como de los intereses derivados de los mismos.

• En su caso, documentos que acrediten la realización de las acciones formativas.

La falta de justificación, o justificación parcial (incluyendo la no presentación de la cuenta justificativa una vez se haya cobrado el 75 % en las modalidades a.1 y b) se considerará un incumplimiento de las obligaciones del beneficiario y dará lugar a la apertura del correspondiente expediente de reintegro en los términos previstos en la base siguiente.

Para facilitar este trámite, junto con la convocatoria anual se acompañará un Anexo II. JUSTIFICACIÓN AYUDAS LUCENA EMPRENDE, en el que se detallarán los documentos a presentar para la justificación y solicitud del pago de la ayuda.

El órgano concedente de la subvención podrá otorgar, salvo precepto en contra contenido en las bases reguladoras y previa solicitud motivada, una ampliación del plazo establecido para la presentación de la justificación, que no exceda de la mitad de mismo y siempre que con ello no se perjudiquen derechos de tercero.

En ningún caso será objeto de ampliación un plazo ya vencido.

Se establece un periodo de 4 años desde la entrega de la cuenta justificativa durante el cual los beneficiarios podrán recibir una auditoría de los gastos efectuados con cargo a la ayuda.

#### **Base 13ª. Reintegro**

El beneficiario deberá cumplir todos y cada uno de los objetivos, actividades, y proyectos, adoptar los comportamientos que fundamentaron la concesión de la subvención y cumplir los compromisos asumidos con motivo de la misma. En otro caso procederá exigir el reintegro total o parcial de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, independientemente de las acciones penales que pudieran proceder en su caso.

En concreto, serán causas de reintegro de las subvenciones:

— Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.

— Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención.

— Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente.

— Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

— Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en los artículos 14 y 15 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de las subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

— Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.

— Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

— La adopción, en virtud de lo establecido en los artículos 87 a 89 del Tratado de la Unión Europea, de una decisión de la cual se derive una necesidad de reintegro.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público siendo de aplicación para su cobranza el procedimiento previsto en la Ley General Presupuestaria, previa instrucción del procedimiento de reintegro previsto en la Ley General de Subvenciones.

#### **Base 14ª. Medidas de garantía**

No se exigirá la constitución de garantías para el cobro de las subvenciones concedidas.

No obstante lo anterior, el órgano concedente podrá realizar los controles administrativos e inspecciones que considere oportunos en cualquier momento, a fin de comprobar la veracidad de los datos consignados en la documentación presentada, así como el cumplimiento de los requisitos para la percepción de la ayuda.

En particular, para comprobar el requisito del beneficiario de mantener como mínimo de un año ininterrumpido su actividad empresarial desde la presentación de la cuenta justificativa, se podrá solicitar y comprobar la vida laboral de los/as promotores/as de la empresas objeto de la subvención, mediante el acceso a la red telemática de la Tesorería de la Seguridad Social. Igualmente se podrá habilitar otros mecanismos de control para verificar el cumplimiento de ésta.

#### **Base 15ª. Modificación de la Resolución**

De conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Sub-

venciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, una vez recaída la resolución de concesión, el beneficiario podrá solicitar la modificación de su contenido, si concurren circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, puedan dar lugar a la modificación de la resolución.

La solicitud de la modificación deberá presentarse antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad.

En cualquier caso, una vez concedida la ayuda que corresponda, toda alteración de las condiciones tenida en cuenta para su concesión, y en su caso, la obtención concurrente de cualquier otra subvención, deberá comunicarse en el plazo de 15 días, desde que se tenga conocimiento de la misma, al objeto de modificar, si procede, la subvención otorgada o su reintegro.

#### **Base 16ª. Obligaciones de los beneficiarios**

Los beneficiarios de estas ayudas quedan sujetos a las obligaciones previstas en el artículo 14 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en particular:

a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención en Lucena.

b) Justificar ante el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.

c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente o la Entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores y facilitando, en su caso, el acceso a dependencias con que se realizan las actividades.

d) Comunicar al órgano concedente o a la Entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas.

e) Acreditar, con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución, que se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social; en todo caso, se podrá autorizar al Ayuntamiento a obtener dichos datos.

f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados, en los términos exigidos por la Legislación mercantil y sectorial, aplicable al beneficiario en cada caso.

g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.

h) Dar la adecuada publicidad de carácter público de la financiación de programas, actividades, inversiones o actuaciones de cualquier tipo que sean objeto de subvención.

i) Proceder al reintegro de la cuantía recibida si se estuviera en curso de alguna de las causas previstas para ello.

#### **Base 17ª. Responsables de las infracciones**

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de subvenciones quienes por acción u omisión incurran en los supuestos tipificados como infracciones en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en particular:

— Los beneficiarios de subvenciones, así como los miembros de las personas o entidades contempladas en el apartado 2 y segundo párrafo del apartado 3 del artículo 11 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con las

actividades subvencionadas que se hubieran comprometido a realizar.

— Las entidades colaboradoras.

— El representante legal de los beneficiarios de subvenciones que carezcan de capacidad de obrar.

— Las personas o entidades relacionadas con el objeto de la subvención o su justificación, obligadas a prestar colaboración y facilitar cuanta documentación sea requerida en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

#### **Base 18ª. Exención de la responsabilidad**

Las acciones u omisiones tipificadas en la citada Ley no darán lugar a responsabilidad por infracción administrativa en materia de subvenciones en los siguientes supuestos:

— Cuando se realicen por quienes carezcan de capacidad de obrar.

— Cuando concorra fuerza mayor.

— Cuando deriven de una decisión colectiva, para quienes hubieran salvado su voto o no hubieran asistido a la reunión en que se tomó aquélla.

#### **Base 19ª. Infracciones y sanciones**

Serán responsables de las infracciones administrativas en materia de subvenciones los beneficiarios y entidades colaboradoras que por acción u omisión incurran en los supuestos tipificados como infracciones en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

En lo no dispuesto en estas bases respecto a infracciones, sanciones y graduación de estas se estará a lo previsto en el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

#### **Base 20ª. Disposiciones Finales**

Corresponderá a la Junta de Gobierno Local, a iniciativa propia o a propuesta del órgano colegiado ya citado, resolver cuantas incidencias puedan plantearse con ocasión de las presentes bases, adoptar las medidas que estime convenientes a fin de garantizar la correcta, razonable y ordenada distribución de los fondos disponibles, así como determinar la tramitación efectiva, precisa y conveniente de las ayudas solicitadas en beneficio de los interesados".

Lucena a 11 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

### **Ayuntamiento de Pozoblanco**

Núm. 817/2020

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 25 de febrero de 2020, acuerda:

Aprobar inicialmente el Documento de Modificación Puntual de Planeamiento para adición de uso alternativo en Manzana 3 del Sector PP-R2A, en los términos que consta en el expediente.

Someter el expediente y, por consiguiente, los documentos de la Modificación a información pública por plazo de un mes mediante anuncio en el Tablón de Anuncios, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en uno de los diarios de mayor difusión provincial. Durante dicho periodo quedará el expediente de manifiesto en la Secretaría del Ayuntamiento, en horario de atención al público, de lunes a viernes. En dicho plazo, igualmente los interesados podrán formular las alegaciones que tengan por conveniente para la defensa de sus derechos e intereses.

Pozoblanco, 11 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: El Alcalde- Presidente, Santiago Cabello Muñoz.

**Entidad Local Autónoma de Algallarín**

Núm. 847/2020

Por Resolución de la Presidencia 2020/00000096, de fecha 11 de marzo de 2020, se han aprobado las bases para la selección mediante concurso de personal laboral temporal de la E.L.A. de Algallarín para Monitor Deportivo, dentro del Programa Anual de Concertación y Empleo con los Municipios y Entidades Locales Autónomas de la Provincia de Córdoba 2020 de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, GEX 201/2020, al amparo de lo previsto en el artículo 15 del TRET, documento electrónico D28F 53F6 D40E CD93 D5DD.

Quienes deseen participar en las pruebas selectivas podrán solicitarlo mediante instancia y documentación complementaria que se dirigirá a la Presidencia de la E.L.A. de Algallarín y durante el plazo de 5 días naturales, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el tablón de edictos de la sede electrónica de la E.L.A. de Algallarín y Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Estas instancias podrán presentarse en el Registro General presencial o electrónico de la ELA o en cualquiera de las formas que determina el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, debiendo en este último caso remitir copia a la siguiente dirección de correo electrónico: ayuntamiento @algallarín.es condición indispensable para su admisión.

En Algallarín, 11 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: La Presidente de la E.L.A. de Algallarín, Encarnación Jiménez Vergara.

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social Número 2  
Córdoba**

Núm. 851/2020

Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba  
Procedimiento: 299/2019 Ejecución de títulos judiciales 125/2019. Negociado: FS

De: D<sup>a</sup>. Verónica Estepa Luna

Contra: Mega Autos Cordoba SXXI S.L. y FOGASA

En virtud de lo acordado en los autos arriba reseñados, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Verónica Estepa Luna, frente a Mega Autos Córdoba SXXI S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado decreto insolvencia 02/03/2020 cuya parte dispositiva dice lo siguiente:

## Parte dispositiva

Acuerdo: Declarar al ejecutado Mega Autos Córdoba SXXI S.L., en situación de insolvencia provisional por importe de 2.538,79 € en concepto de principal más 380,82 € presupuestados para intereses y costas de ejecución. Procédase al archivo provisional de las actuaciones.

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

admitirá el recurso, sin necesidad de hacer depósito para recurrir.

Así por este Decreto lo acuerdo, mando y firma D<sup>a</sup>. Victoria Alicia Alfárez de la Rosa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación a Mega Autos Córdoba SXXI S.L., se expide el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Córdoba, a 4 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Victoria Alicia Alfárez de la Rosa.

**Juzgado de lo Social Número 4  
Córdoba**

Núm. 850/2020

Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba  
Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 347/2017. Negociado: LM

De: D<sup>a</sup>. María del Carmen García CasadoAbogada: D<sup>a</sup>. Lucía Vargas Baena

Contra: Clece S.A., TGSS, INSS y FREMAP

Abogado: D. José Manuel Pérez Latorre

DOÑA MARIBEL ESPÍNOLA PULIDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 347/2017, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup>. María del Carmen García Casado contra Clece S.A., TGSS, INSS y FREMAP, sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha dictado resolución de fecha 23/10/2019 del tenor literal siguiente:

"Fallo:

Que se tiene por desistida a la parte demandante respecto de la demanda inicialmente dirigida contra Clece, S.A. y contra Fremap, MATEPSS núm. 61, a quienes se tiene por apartada de este procedimiento de forma definitiva.

Que estimando la demanda que ha formulado D<sup>ña</sup>. María del Carmen García Casado, declaro que está afectada por una incapacidad permanente total, derivada de enfermedad común, con derecho a una prestación de 14 pagas/año, en cuantía calculada, según su edad, sobre una base reguladora de 422,08 €, incrementada en las mejoras y complementos que le sean de aplicación. En consecuencia, condeno al INSS y la TGSS -a cada una en el ámbito de sus competencias- a estar y pasar por tal declaración y al pago de la prestación antedicha con las particularidades expuesta en el párrafo final del fundamento de derecho cuarto de esta resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes personadas, advirtiéndoles que no es firme porque contra la misma cabe interponer Recurso de Suplicación, que deberá anunciarse, ante este órgano dentro de los cinco días siguientes a la notificación, e interponerse conforme a lo prescrito en los artículos 194 y 195 de la LRJS, recurso que será resuelto por la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Igualmente, se advierte al recurrente que no fuera trabajador o beneficiario de la Seguridad Social que para recurrir deberá depositar la cantidad de 300,00 € en la cuenta que se dirá, acreditándolo mediante la presentación del justificante de ingreso en el periodo comprendido hasta la formalización del recurso, así como, caso de haber sido condenado en la sentencia al pago de alguna cantidad, consignar en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones

de este Juzgado, abierta en la entidad bancaria citada, la cantidad objeto de condena o formalizar aval solidario por la misma suma pagadero al primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (artículos 229 y 230 LRJS).

Banco de Santander código de cuenta: IBAN ES55 0049 35699200 0500 1274, debiendo de indicar el beneficiario Juzgado de lo Social Núm. 4 de Córdoba, y en observaciones se consignarán los 16 dígitos que componen la cuenta expediente judicial: 1711 0000 65 0000 00 (los últimos seis dígitos deberán rellenarse con el número del expediente en cuestión y el año).

Conforme al artículo 11 el Real Decreto Ley 1/2015, de 27 de febrero (BOE de 28/02/15), sobre modificación de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, sobre tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, las personas físicas está, en todo caso, exentas de esta tasa, El resto, en la interposición del recurso deberá aportar justificante de ingreso de la tasa judicial conforme al modelo 696 de autoliquidación, en términos de lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, Real Decreto Ley 3/2013 que la modifica y Orden HAP/490/2013, de 27 de marzo, por el que se modifica la Orden HAP/2662/2012, a salvo excepción legal.

Así, por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo”.

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

En Córdoba, a 26 de febrero de 2020. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Maribel Espínola Pulido.

## OTRAS ENTIDADES

### Instituto Provincial de Desarrollo Económico Córdoba

Núm. 903/2020

La Presidencia del Instituto Provincial de Desarrollo Económico con fecha 19 de marzo de 2020 ha resuelto lo siguiente:

“A consecuencia de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, con la pandemia internacional, se ha dictado por el Gobierno el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada.

En el citado Real Decreto se contempla, en lo relativo a la actuación de cada Administración y sin perjuicio de que la autoridad competente, a los efectos del mismo, es el Gobierno, lo siguiente:

“Cada Administración conservará las competencias que le otorga la legislación vigente en la gestión ordinaria de sus servicios para adoptar las medidas que estime necesarias en el marco de las órdenes directas de la autoridad competente a los efectos del estado de alarma y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 4 y 5 del Real Decreto”.

La Disposición Adicional Tercera y Cuarta del mismo establecen lo siguiente:

#### **Suspensión de plazos administrativos. Disposición Adicional Tercera.**

Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector públi-

co. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto, en su caso, las prórrogas del mismo.

La suspensión en términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando éstos vengán referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

#### **Suspensión de plazos de prescripción y caducidad. Disposición adicional cuarta.**

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

De otro lado en la Orden de 13 de marzo de 2020, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad de Andalucía como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19) se incluyen asimismo una serie de medidas entre las que destacamos la siguiente Recomendación:

“Se recomienda, siempre que sea posible, la promoción por parte de las empresas del teletrabajo, flexibilidad horaria, organización de turnos escalonados y celebración de reuniones por videoconferencia. También la elaboración de planes de continuidad de actividad de la empresa que prevean la actuación a llevar a cabo ante la situación originada por el Coronavirus”.

En el ámbito de la Administración Local y ya más concretamente en el de la Diputación Provincial de Córdoba, de conformidad con artículos 1, 4 y 31 de Ley 7/1985, reguladora de las Bases del Régimen Local, La Presidencia de la Corporación ha dictado el Decreto nº 1444, de 16 de marzo de 2020, en virtud del cual se regula la ejecución y adaptación de las medidas contenidas en el Real Decreto con especial incidencia en la tramitación de procedimientos administrativos de su dependencia.

En el apartado Décimo in fine del precitado Decreto del Presidente de la Diputación se dispone que “Igualmente y a los efectos de su consideración y adhesión, con las adaptaciones oportunas, en su caso y si lo consideran oportuno mediante resolución de su máximo órgano unipersonal, dése traslado a los Ptes. o Gerencias de los Organismos vinculados (...).

Considerando que el Instituto Provincial de Desarrollo Económico es un Organismo Autónomo Local de la Diputación de Córdoba constituido para la gestión directa de un servicio público de su competencia en materia de promoción y desarrollo socioeconómico y la contribución al desarrollo local de los municipios de la provincia y de conformidad con los preceptos indicados, por todo lo expuesto, en uso de las facultades atribuidas a esta Presidencia por el artículo 16 de sus Estatutos, resuelvo:

Primero. Determinar dentro de la organización del Servicio de atención al ciudadano y registro de IPRODECO que los ciudadanos podrán relacionarse por medios telemáticos y la atención se efectuará por canal telemático y telefónico. El teléfono será el 957211464 y el correo electrónico info@iprodeco.es. Dicha información estará disponible en la Sede Electrónica de este organis-

mo autónomo local.

Además de lo anterior y para garantizar en todo momento la prestación del servicio como medida excepcional, transitoria y limitada serán admisibles en el registro entrada para personas físicas el correo electrónico (arriba indicado), como medida de evitación del contacto físico y también como medida para garantizar el pleno acceso al Registro por parte de personas que aún no dispongan de los Sistemas de Firma admitidos según artículo 10 de Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo.

El correo incorporará el documento firmado y escaneado correspondiente, será registrado y se devolverá justificante de presentación.

Segundo. En aplicación de lo dispuesto en D.A 3 y 4 del Real Decreto 463/2020, se efectúa Comunicación general de suspensión de todos los plazos (presentación, justificación, etc). Se arbitrarán las medidas oportunas para que esta medida llegue a conocimiento de todos los interesados. En consecuencia y de conformidad con el citado R.D. y como medida de ordenación e instrucción imprescindible se podrá también, si el interesado está conforme, admitir cualesquiera escritos, documentos o justificaciones que éste presente durante este plazo y siempre de forma voluntaria.

De no mediar esta voluntariedad, quedan suspendidos en los términos del Real Decreto todos los plazos administrativos.

Tercero. Se suspende la celebración de las sesiones ordinarias del Consejo Rector en los términos recogidos en el artículo 12 de sus Estatutos salvo urgencia y preferentemente en la modalidad videoconferencia.

Cuando excepcionalmente haya de celebrarse de forma presencial, se observarán todas las medidas sanitarias y de prevención oportunas.

Cuarto. La Presidencia de IPRODECO queda facultada para aprobar por Resolución de forma excepcional aquellos asuntos que, aún siendo competencia del Consejo Rector, sean necesarios o se aconseje su aprobación, sin perjuicio de su posterior ratificación por este órgano colegiado en la primera convocatoria que se celebre.

Quinto. Las convocatorias de subvenciones o instrumentos similares que contengan medidas de asistencia económica tanto a los Aytos. y Entidades Locales como las medidas de fomento dirigidas a otro tipo de beneficiarios actualmente en trámite quedan afectadas por lo dispuesto en D.A. 3 y 4 de RD 463/2020, de manera que se suspenden todos los plazos administrativos (presentación de solicitudes, ejecución-justificación, etc.) en las condiciones indicadas. Los Servicios de IPRODECO permanecerán, no obstante, prestando sus servicios mediante teletrabajo por lo que se podrán seguir admitiendo propuestas a través de la sede electrónica para facilitar los derechos e intereses de los beneficiarios que opten por su presentación.

Sexto. En las actividades programadas y en las que se produce gran afluencia de personas, tales como las visitas guiadas a

los municipios de la provincia dentro del Programa Club Patrimonio se produce también la suspensión de plazos a la que alude el RD 463/2020, y en los términos previstos en el mismo. No obstante lo anterior, estas actividades podrán ser aplazadas o dejadas sin efecto y canceladas en virtud de las circunstancias que actualmente concurren y si las mismas se mantienen en el tiempo. Las Bases y los Convenios que rigen este Programa por tanto se entienden modificadas en tal sentido.

Séptimo. En materia de personal se acuerda establecer con carácter general la modalidad no presencial y el teletrabajo para la prestación de TODOS los servicios en el ámbito de IPRODECO. Todo el personal que no se encuentre en situación de baja laboral (particularmente en periodo de aislamiento o contagio conforme al artículo 5º del R.D. Ley 6/2020, de 6 de marzo, por el que se adopta determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública), podrá ser requerido por la Gerencia para desarrollar su trabajo en modalidad no presencial, de acuerdo con las instrucciones que puedan emitirse al respecto. Cuando motivos de interés general lo exijan se podrá requerir a los empleados públicos la realización en régimen presencial de actividades administrativas específicas que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios. Se establece la obligación de tener un canal de comunicación para que, desde los órganos de personal o responsables de las unidades administrativas, puedan ponerse en contacto en el caso de ser necesario para el mantenimiento de los servicios provinciales.

En los supuestos en los que deba desarrollarse excepcionalmente el trabajo de forma presencial se establecerán, en la medida de lo posible, los turnos imprescindibles para garantizar la prestación del servicio y minimizar al máximo el riesgo de contagio laboral.

Octavo. En materia de Contratación al igual que se señaló en los puntos anteriores y de conformidad con las disposiciones adicionales 3 y 4 del RD 463/2020, de 14 de marzo, quedan suspendidos los plazos para tramitación de los correspondientes procedimientos. Así, quedarán suspendidos los plazos de presentación de ofertas entre otros, previstos en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

El Departamento de Gestión Administrativa de IPRODECO, no obstante, seguirá su gestión ordinaria para la tramitación de los procedimientos de los expedientes de contratación iniciados, en su caso.

Noveno. Procédase a la publicación del presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Edictos de la sede Electrónica de IPRODECO e insértese en el Portal del Empleado (intranet).

Décimo. Dése cuenta al Consejo Rector de IPRODECO en la primera sesión que se celebre y ratifíquese".

Lo que se hace público para su conocimiento y efectos.

Córdoba a 19 de marzo de 2020. Firmado electrónicamente: El Secretario, Jesús Cobos Climent.