

Sumario

III. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico. Confederación Hidrográfica del Guadalquivir. Sevilla

Información pública petición de modificación de características de concesión de aprovechamiento de aguas públicas del expediente nº M-7343/2017-CYG
p. 5833

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2022
p. 5833

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Decreto de fecha 14 de septiembre de 2021, por el que se aprueba provisionalmente el Proyecto de Obras de "Instalación de Ascensor Hidráulico en Piscina Municipal" en Villanueva del Rey (Córdoba) (958/2021)
p. 5855

Decreto de fecha 14 de septiembre de 2021, por el que se aprueba provisionalmente el Proyecto de Obras de "Mejora de Accesibilidad en Mercadillo Municipal" en Moriles (Córdoba) (1520/2021)
p. 5855

Decreto de fecha 16 de septiembre de 2021, por el que se aprueba provisionalmente el Proyecto de Obras de "Pavimentación del Camino Rural CP-171 "De la Cañada del Hornillo" (Córdoba) (816/2021)
p. 5855

Ayuntamiento de Baena

Anexo Pliego de Condiciones Excepcional para la Concesión del uso privativo del dominio público, mediante instalaciones de atracción puestos y barracas de la Feria en el año 2021, a celebrar en esta localidad durante los días 24 de septiembre al 3 de octubre de 2021
p. 5855

Aprobación definitiva expediente nº 7/2021 de Modificación de Créditos, me-

diante Créditos Extraordinarios y Suplementos de Crédito, en el Presupuesto Municipal del ejercicio 2021

p. 5856

Ayuntamiento de Cañete de las Torres

Resolución de fecha 17 de septiembre de 2021, por la que se hace público Corrección de error material de las Bases y Convocatoria para la selección por el sistema de oposición libre de dos Plazas de Policía Local

p. 5856

Ayuntamiento de Encinas Reales

Aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio 2021

p. 5857

Ayuntamiento de Montoro

Resolución de Alcaldía nº 2126/2021 por la que se aprueba inicialmente el Estudio de Detalle para las parcelas 1 y 2 del Polígono Industrial Camino de Morente

p. 5857

Ayuntamiento de Palenciana

Aprobación inicial expediente de Modificación de Crédito nº 8/2021, en la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de Crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería

p. 5857

Ayuntamiento de La Rambla

Resolución de Alcaldía de fecha 16 de septiembre de 2021, por la que se aprueba la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos al procedimiento de selección de una Plaza de Administrativo, Funcionario de Carrera, mediante el sistema de Concurso-Oposición, en turno libre (OEP 2019)

p. 5857

Entidad Local Autónoma de Algallarín

Resolución por la que se aprueba la Modificación de las Bases para la Contratación de un Técnico para Dinamización de C.I.E. dentro del Programa Empleabilidad contra el Despoblamiento del Instituto Provincial de Desarrollo Económico Iprodeco

p. 5857

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico
Confederación Hidrográfica del Guadalquivir
Sevilla

Núm. 1.382/2021

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-7343/2017-CYG.

PETICIONARIO: José Marques Ruz.

USO: Riego (Leñosos-Olivar) 43,94 hectáreas - Riego (Leñosos-Frutales-Almendro) 9,6 hectáreas - Riego (Herbáceos) 1,42 hectáreas - Riego (Herbáceos-Hortalizas) 0,16 hectáreas - Ganadero (Porcino) 21890 cabezas - Ganadero (Aves) 500 cabezas.

VOLUMEN ANUAL (m³/año): 208.446,19.

CAUDAL CONCESIONAL (L/s): 16,66.

CAPTACIÓN:

Nº DE CAPT.	CAUCE/ M.A.S	TÉRMINO MUNICIPAL	PROVINCIA	Coord. X UTM (ETRS89) HUSO 30	Coord. Y UTM (ETRS89) HUSO 30
1	CARCHENA, AYO.	Montemayor	Córdoba	357433	4168735
2	Sin Clasificar	Montemayor	Córdoba	357638	4168894
3	Sin Clasificar	Montemayor	Córdoba	357538	4168894
4	SALADILLO (A), AYO.	Montemayor	Córdoba	356932	4169528

OBJETO DE LA MODIFICACIÓN:

Unificación de los aprovechamientos concedidos en los expedientes 58/1978 (TC-01/3405), 1326/2003 (TC-17/5279) y 95/2008 al tratarse de la misma explotación agropecuaria y estar conectadas las infraestructuras hidráulicas de los usos agrícolas y ganaderos. Con respecto a los usos agrícolas se produce un cambio de cultivos y sistemas de riego y se actualiza la superficie regable que ahora se encuentra ocupada por la ampliación de la explotación ganadera y construcción de balsas. Con respecto a los usos ganaderos se amplían los mismos para una granja avícola. Asimismo, se pretende la legalización de una balsa de almacenamiento ya construida de 13.540,89 m³. de capacidad y autorización de construcción de una nueva balsa de 8.763 m³ de capacidad. Por último, dado que la concesión 01/3405 expira en el año 2022, solicita su novación.

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 RD 849/1986, de 11 de abril, modificado por el RD 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 15 de abril de 2021. Firmado electrónicamente por el Jefe de Servicio, Juan Ramis Cirujeda.

JUNTA DE ANDALUCIA

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

Delegación Territorial de Córdoba

Núm. 3.609/2021

Servicio de Administración Laboral.

Expediente: 14/01/0111/2021.

Código de Convenio: 140002650011982.

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba", suscrito el día 13 de julio de 2021, por las asociaciones empresariales y sindicatos más representativo del sector, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre.

ACUERDA

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

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

Córdoba, 3 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, Ángel Herrador Leiva.

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

En Córdoba, siendo las once horas del día 13 de julio de 2021, se reúnen los señores relacionados al margen, miembros que conforman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba, en las instalaciones de la Confederación de Empresarios de Córdoba.

ASISTENTES

PARTE EMPRESARIAL:

-Por la Asociación Empresarial de Almazaras Industriales de la Provincia de Córdoba (ACORA):

Doña Macarena Sánchez del Águila.

Don Blas Francisco Muñoz Relaño.

Asesor:

Don Antonio Arroyo Díaz.

-Por la Asociación de Empresas Fabricantes y de Servicios de Córdoba (ASFACO):

Don Francisco de Asís Chocán Domínguez.

Doña Pilar Sierra Martos.

PARTE SOCIAL:

-Por UGT:

Don Antonio R. Lopera Ordoñez.

Don Miguel Ángel Carrasco Pastor.

Don Rafael Cosano Urbano.

Don Juan José Bobis Rosa.

Don Juan Manuel Conti Aguayo.

-Por CCOO:

Don Agustín Jiménez Morante.

Don Rafael Jurado Jaén.

Don Manuel Muñoz Ramírez.

Abierta la sesión y tras un debate sobre los aspectos fundamentales para la negociación del convenio todas las partes manifiestan haber alcanzado un acuerdo.

En base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan las partes y de conformidad con la representación acreditada, proceden a la firma del convenio colectivo del sector; para lo que alcanzan los siguientes

ACUERDOS:

PRIMERO: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2021 y 2022, el cual se adjunta a esta acta como anexo.

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

TERCERO: Facultar a don Antonio Arroyo Díaz para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

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

POR ACORA; POR ASFACO; POR CCOO; POR UGT. Firmas ilegibles.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑOS 2021-2022.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio tiene carácter provincial. Es de aplicación a todas las empresas cuya actividad principal sea la industria del aceite y sus derivados, en Córdoba y su provincia, incluidas las cooperativas y las almazaras agrícolas.

Se definen como actividades incluidas en este Convenio las siguientes:

- Almazaras.
- Extractoras.
- Envasadoras.
- Molturación.
- Desdobladoras.
- Transformación de grasas comestibles y grasas industriales.
- Hidrogenación.
- Oleínas, estearinas y ácidos grasos destilados.
- Cooperativas oliveras y cooperativas envasadoras.
- Refinerías.
- Destilerías de glicerina.
- Fábricas de jabón
- Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o de-

tergentes.

- Estaciones de descarga de aceites a granel.
- Exportadores de aceites.
- Importadores de semillas y productos oleaginosos.
- Aderezadores de aceituna.
- Almacenistas de aceituna.
- Envasadores de aceituna.
- Exportadores de aceituna.
- Minoristas exclusivos de aceites y jabones.
- Así como todas las actividades de aprovisionamiento, comercialización y transporte de dichos productos.

Como trabajadores y trabajadoras, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, serán todas y todos los que presten sus servicios profesionales en las industrias antes relacionadas, estando únicamente excluidos aquellos que desempeñen funciones de alta dirección.

Artículo 2. Vigencia

El presente Convenio tendrá una duración de dos años. Entrando en vigor el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022. No obstante, los incrementos económicos pactados para 2021 se aplicarán desde el 1 de Julio de 2021 y la modificación efectuada en el seguro incluyendo muerte por accidente laboral y enfermedad profesional se aplicará desde el 1 de enero de 2022.

Cualquiera de las partes, dentro del último mes de su vigencia, podrá solicitar la revisión o renovación del Convenio, entendiéndose prorrogado tácitamente año tras año si no se denunciase.

Una vez denunciado en tiempo y forma las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la finalización de la vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 3. Absorción y compensación

Las mejoras y remuneraciones económicas concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser absorbidas en cómputo anual, excepto el plus de transporte con las establecidas en éste, acomodándose los conceptos retributivos que se supriman a los de nueva creación.

Artículo 4. Garantías individuales

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Tal garantía será exclusivamente de carácter personal, sin que puedan entenderse vinculada a puesto de trabajo, categoría profesional y otras circunstancias, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas que hayan disfrutado los trabajadores o trabajadoras que anteriormente ocuparon los puestos de trabajo a que sean destinados.

Artículo 5. Vinculación y legislación supletoria

Las normas del presente Convenio se consideran en su conjunto más beneficiosas que las contenidas en las disposiciones legales vigentes.

El presente Convenio y los Anexos que en él se indican forman un todo orgánico e indivisible, que en tanto se encuentre vigente, será aplicable y aplicado en su totalidad, con exclusión de otros. Cualesquiera que fueran sus ámbitos de aplicación.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes en la materia.

Artículo 6. Comisión Paritaria de control e interpretación

Para la interpretación y aplicación del Convenio se constituirá

una Comisión Paritaria.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por tres representantes de los trabajadores y trabajadoras de las organizaciones firmantes del convenio en función de su porcentaje de representatividad sindical en el sector y tres representantes de la Empresa.

La competencia de esta comisión se extiende a todas las cuestiones que, en relación con la aplicación de este Convenio y durante su vigencia, pueden suscitarse y, singularmente, respecto a aquellas en las que el articulado le hace una remisión expresa.

Las discrepancias que se generen en el seno de la Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio se resolverán, en primera instancia, mediante el procedimiento de Conciliación-Mediación ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), para ello se redactará un «acta de disconformidad» firmada por las partes que, al menos, tendrán el siguiente contenido:

- Fecha de inicio de las deliberaciones.
- Punto o puntos objeto del debate.
- Criterios de interpretación sustentados por cada una de las partes.
- Acreditación del agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que el procedimiento de conciliación finalice sin avenencia entre las partes y se opte por su resolución en la vía de arbitraje, habrá de efectuarse de mutuo acuerdo la designación del árbitro o árbitros que deban dirimir la controversia, caso de rechazarse esta posibilidad quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial.

Tanto el posible acuerdo que pueda alcanzarse en el procedimiento de conciliación-mediación, como alternativamente la resolución del arbitraje o de la autoridad judicial, deberá ser incorporado y aplicado por parte de la Comisión Paritaria durante la vigencia del Convenio, para lo cual se reunirá dicha comisión en el plazo máximo de 10 días desde la notificación del acuerdo o resolución, aplicando lo allí dispuesto en el plazo improrrogable de 15 días a contar desde dicha reunión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 7. Organización del trabajo

De acuerdo con las disposiciones en vigor, la organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de las Empresas, pudiendo la misma adoptar los sistemas de racionalización, mecanización, organización y división de aquel que mejor se acomode a su desarrollo industrial y comercial.

Es facultad de la Dirección de las Empresas, de acuerdo con la legislación vigente y las condiciones acordadas en el presente Convenio, la distribución del personal en los distintos puestos de trabajo y la asignación de las tareas correspondientes a los mismos, sin discriminación ni menoscabo de la dignidad humana y profesional, todo ello previa información al Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, la dirección de la empresa, antes de decidir, informará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre las siguientes cuestiones:

- Implantación, o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.
- Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Establecimiento del horario de trabajo y distribución de la jornada anual.
- Modificación de la jornada o del horario, cuando ello suponga una modificación sustancial de carácter individual, a tenor de lo

establecido en el artículo 41.2 del Estatuto de los Trabajadores.

-Traslados totales o parciales de las instalaciones.

Artículo 8. Plena ocupación

En aquellos casos en que no sea posible saturar la jornada completa del trabajador o trabajadora en el desempeño de su específica su función, la empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora, podrá encargarle otras tareas con el fin de conseguir la plena ocupación del personal con información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Cuando se trate de realizar funciones no correspondientes al Grupo Profesional, ello será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que lo justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención, con previa información al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal.

Artículo 9. Movilidad funcional

La movilidad funcional solamente podrá realizarse dentro del grupo profesional, desarrollado en artículo 17 del presente Convenio.

a) Trabajos de categoría superior:

Todo trabajador o trabajadora que realice trabajos de superior categoría durante cuatro meses consecutivos, o seis alternos al año y ocho durante dos años, tendrá derecho al salario correspondiente y a que se le reconozca la categoría superior en la que ha estado prestando su actividad, salvo que se trate de sustituir a trabajadores o trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Se considerará como día completo si se desempeña dicho trabajo durante el tiempo igual o superior a la mitad de la jornada laboral.

Cuando un trabajador o trabajadora realice trabajos de categoría superior se le abonará el salario real de dicha categoría superior, mientras ocupe dicho puesto.

b) Trabajo de categoría inferior:

La Dirección de la Empresa por razones técnicas u organizativas y haciendo uso de las facultades de organización práctica de trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría inferior sin merma alguna de sus retribuciones y comunicándolo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho destino será en todo caso de carácter transitorio, es decir mientras dure la situación a que se hace referencia en el párrafo anterior.

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

CAPÍTULO III

Régimen del personal

Artículo 10. Contratación de trabajadores y trabajadoras

La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en cada momento, en la materia.

Las duraciones máximas del período de prueba serán las siguientes:

- Personal titulado: 6 meses.
- Resto de personal: 2 meses.

Artículo 11. Preavisos

El personal fijo y de temporada en tiempo de campaña, que desee cesar al servicio de la empresa, deberá comunicarlo a ésta por escrito con las antelaciones mínimas siguientes:

- a. Personal Directivo, Técnicos Titulados y Tituladas y Maestro o Maestra Cocedor de Aceitunas: 3 meses.
- b. Personal Administrativo y Técnicos no titulados: 1 mes.

c. Resto del personal: 15 días.

Artículo 12. Movilidad geográfica

El traslado de trabajadores o trabajadoras que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y, en todo caso, se ajustará su procedimiento a lo que en cada momento establezca la legislación aplicable.

La compensación por gastos, en el caso que el trabajador o trabajadora opte por el traslado, comprenderá lo siguiente:

-Los gastos de viaje del trabajador o trabajadora y su familia a la nueva residencia, así como los de manutención durante el mismo.

-Los gastos de traslado de los muebles y enseres de la familia.

-Un permiso retribuido de cuatro días.

Artículo 13. Contrato de relevo y jubilación parcial

Un contrato de relevo es aquel que se suscribe en una empresa para sustituir a un trabajador que ha solicitado la jubilación parcial y está regulado por los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y por el Real Decreto Ley 5/2013.

Se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador o trabajadora que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 75 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador o trabajadora hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

La incorporación del contrato de relevo constituye un valioso instrumento de rejuvenecimiento de las plantillas, a la vez que confiere una sustancial ventaja tanto para el trabajador o trabajadora afectado por la jubilación, como para la Seguridad Social e incluso para el propio empleo.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador o trabajadora en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior.

El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador o trabajadora que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

a. La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador o trabajadora sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

b. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser. Como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador o trabajadora sustituido/a. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c. El puesto de trabajo del trabajador o trabajadora relevista podrá ser el mismo del trabajador o trabajadora sustituido/a o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante lo expuesto, se estará a las disposiciones legales vigentes establecidas en cada momento, en la materia.

Artículo 14. Pluriempleo

La Dirección de la Empresa y los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras, estiman conveniente colaborar con la erradicación del pluriempleo en los siguientes términos:

Las empresas, se comprometen a que toda nueva contratación no suponga la práctica de pluriempleo, salvo contratos a tiempo parcial, siempre que en su totalidad no excedan de la jornada legal.

Artículo 15. Contratos de puesta a disposición

Las empresas acogidas a este Convenio sólo podrán realizar contratos de puesta a disposición, en los términos establecidos en la normativa reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, cuando se utilice para cubrir un puesto de trabajo fijo o permanente en la empresa usuaria.

Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de las Empresas de Trabajo Temporal, serán las mismas que haya establecidas internamente en la empresa usuaria.

Los trabajadores y trabajadoras contratados/as a través de este tipo de empresas que presten sus servicios en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho a percibir, con cargo a la empresa de trabajo temporal, el 100% de la retribución establecida en el presente convenio para la categoría en que haya sido contratado o contratada.

Las empresas usuarias deberán entregar a los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras copia de cada contrato que se realice de este tipo, suprimiendo aquellos datos que afecten a la intimidad de la persona: DNI o CIF, domicilio, teléfono y estado civil.

Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización, dentro de los 5 días siguientes a su realización.

Artículo 16. Subcontratas

Las partes acuerdan que la dirección de las empresas advertirá a las empresas subcontratadas de la rigurosa necesidad de cumplir las normas sobre jornada máxima legal de trabajo y horas extraordinarias. Asimismo en cuanto a las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras de la empresa contratista serán las mismas que haya establecidas en la empresa principal.

Previamente al comienzo de los trabajos contratados, la empresa contratista deberá presentar los siguientes documentos:

-Relación de trabajadores y trabajadoras que van a realizar los trabajos.

-Fotocopia de los partes de alta en la Seguridad Social de los citados trabajadores y trabajadoras.

-Declaración firmada del titular de la empresa contratista en cuanto que los trabajadores y trabajadoras a su cargo han recibido la correspondiente formación en materia de seguridad e higiene, así como su compromiso de facilitarles todos los medios de prestación personal establecidos para su trabajo.

-Fotocopia de los correspondientes TC1 y TC2, debidamente formalizados mientras dure el trabajo.

-La empresa informará mensualmente por escrito a los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras sobre cada contrata y las condiciones de las mismas.

Artículo 17. Contratación y clasificación del personal

A) Por su permanencia:

1. Contratos Indefinidos: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan actividades que, por naturaleza, tiene carácter normal y permanente en las empresas.

2. Contrato Interinos: Son los/las trabajadores y trabajadoras que ingresan en las empresas expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador o trabajadora fijo o fija en situación de excedencia, enfermedad o situación análoga, que cesarán al reincorporarse el titular, sin derecho a indemnización alguna.

3. Contratos de duración determinada: Son aquellos/as trabajadores y trabajadoras contratados o contratadas en atención a las circunstancias de temporalidad del empleo o al fomento del mismo por medio de regulación específica. Los contratos eventuales o de duración determinada que se detallan seguidamente en este punto bajo los apartados, 3.1,3.2,3.3. y 3.4 en su conjunto, no podrán rebasar el 60% de la contratación total de la empresa, considerada siempre en cómputo anual.

3.1. Contratos por obra o servicio determinado.

Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios determinados con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Las actividades, trabajos o tareas que puedan cubrirse con este tipo de contrato son:

- Montaje de instalaciones y su mantenimiento durante el tiempo que dure el período de garantía.
- Promoción de productos.
- Labores de Merchandising.
- Realización de Pack promociones cruzadas.
- Instalaciones de proyectos informáticos.

3.2. Contratos eventuales por circunstancias de la producción Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los/las trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas al amparo de esta modalidad de contratación tendrán derecho a percibir, a la finalización de la misma, una indemnización de doce días de salario por mes de trabajo.

3.3. Contrato a tiempo parcial.

Este tipo de contrato se realizará cuando se presten servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual. Podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Son trabajadores y trabajadoras de campaña o temporada los/las contratados o contratadas para actividades fijas de carácter periódico, teniendo a todos los efectos, el reconocimiento de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos con contrato a tiempo parcial de carácter indefinido, según el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Los/las trabajadores y trabajadoras que realicen estas actividades deberán ser llamados para prestar sus servicios en las sucesivas campañas, formándose con ellos una plantilla diferente a la de los/las trabajadores y trabajadoras fijos o fijas de la empresa. El llamamiento de este personal para la prestación de nuevos servicios se efectuará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría que fuera necesario para prestarlos.

La empresas comunicarán a los/las trabajadores y trabajadoras fijos y fijas discontinuos la fecha de incorporación en cada una

de las campañas, y a tal efecto el trabajador y trabajadora señalará con la suficiente antelación el contacto al que debe dirigirse la notificación, caso de no ser el mismo de la campaña anterior.

Si al ser llamado el trabajador o trabajadora no se presenta en la fecha fijada, sin poder justificar la ausencia por las causas legalmente establecidas, causara baja en la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido legalmente en las disposiciones vigentes sobre la materia, aquellos trabajadores y trabajadoras fijos o trabajadora discontinuos, que no fueran llamados a una campaña determinada por no existir trabajo de su especialidad o por menor volumen de la cosecha, no perderían su antigüedad en la plantilla y serán llamados en campañas sucesivas si fueren necesarios sus servicios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras con contratos de carácter eventual o de campaña percibirán al margen del salario y pluses establecidos en el presente Convenio, los incentivos económicos inherentes al puesto de trabajo que desempeñen, establecidos en distintas empresas del sector y siempre que éstos no sean de carácter personal.

3.4. Contratos formativos.

Este tipo de contratos puede formalizarse mediante dos modalidades:

3.4.1. Contratos en Prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

Ningún trabajador o trabajadora podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Si al término del contrato el trabajador o trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

El periodo de prueba será de 2 meses para los titulados de grado medio y 3 para los de grado superior.

La duración del contrato será de 6 meses como mínimo y de 2 años como máximo. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a 2 años, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellos inferior a 6 meses, ni superior a la duración total del contrato a los 2 años.

La retribución que percibirá el trabajador o trabajadora durante la duración del contrato no será inferior al 70 y 90% del salario Convenio el 1º y 2º año respectivamente de su temporalidad.

Durante la vigencia del contrato, dichos trabajadores o trabajadoras en prácticas, no podrán ser destinados a profesiones o trabajos distintos para los que fueron contratados.

Si a la finalización de un contrato en prácticas en su periodo máximo, mantuviera en activo el puesto de trabajo objeto del contrato, en estos casos se recomienda a las empresas la vinculación del trabajador o trabajadora a dicho puesto de trabajo.

3.4.2. Contrato para la formación y el aprendizaje:

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación

profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se registrará por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e).

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria que esté incluida en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido

en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, será del setenta y cinco por ciento, durante el primer año, y el ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación será del porcentaje aplicable al trabajo efectivo a la categoría de peón.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se considerará indefinido a todos los efectos.

4. Excedencias

En materia de excedencias se estará a lo regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Clasificación profesional.

El personal de este Convenio se clasificará por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo de Dirección: Director o Directora, Subdirector o Subdirectora y Gerente.

2. Grupo de Técnicos y Mandos Intermedios: Ingeniero o Ingeniera Superior. Técnico de Grado Superior. Ingeniero o Ingeniera Técnico. Técnico de Grado Medio. Jefe o Jefa de Sección.

3. Grupo de Administrativos y Administrativas: Jefe o Jefa Administrativo o Administrativa de 1ª y 2ª o Gestores. Oficial Administrativo o Administrativa de 1ª y 2ª Auxiliar Administrativo o Administrativa. Cajero o Cajera. Telefonista. Ordenanza.

4. Grupo de Comerciales: Supervisor o supervisora. Vendedor o Vendedora y Promotor o Promotora.

5. Grupo de Laboratorio: Analista. Auxiliar.

6. Grupo de Producción y Sección de Mantenimiento: Encargado o encargada. Contramaestre. Maestro o Maestra de Oficio. Jefe o Jefa de Equipo. Oficial de 1ª, 2ª y 3ª Ayudante Especialista. Peón Ayudante. Peón. Portero o Portera. Limpieza. Conductor o Conductora Repartidor o Repartidora.

La movilidad funcional dentro de las empresas no tendrá más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 18. Trabajadores Fijos de Trabajos Discontinuos

El contrato de trabajo fijo discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades que recoge el Ámbito de aplicación del Convenio del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba. A todos los efectos, es aquel por el que, aun no prestando servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios periodos de actividad estacional dentro del año natural.

Las campañas o llamamientos serán fijadas conforme a las necesidades productivas de la empresa. En este sentido se tendrá en cuenta que las campañas o llamamientos deberán fijarse, siempre que ello sea posible, de forma que al analizar el tiempo destinado a las mismas, la suma de días trabajados sean los suficientes, para que el trabajador fijo discontinuo pueda acogerse al desempleo en los términos que establezca la ley en esa materia.

Se establece la obligatoriedad de dar preferencia al trabajador fijo de trabajos discontinuos teniendo en cuenta la antigüedad dentro de cada categoría, tanto en la primera como en las sucesivas llamadas al trabajo que efectúen las empresas durante la vigencia del Convenio. Los ceses o interrupciones de las relaciones laborales de estos trabajadores fijos de trabajos discontinuos, se realizarán por orden inverso al de la llamada, de tal manera que los primeros en cesar serán los menos antiguos en los escalafones.

Sin embargo el trabajador fijo de trabajos discontinuos que demuestre su alta en Seguridad Social en otra empresa, no tendrá obligación a acudir al trabajo a ninguna de las llamadas que efectúe la empresa, mientras persista su situación de alta en la Seguridad Social de la otra empresa, pero si mantendrá siempre su antigüedad.

En cambio si se le diera de baja en la Seguridad Social en la empresa donde estuviere trabajando, solo podrá exigir su reincorporación, cuando dicha empresa efectúe la siguiente llamada y le corresponda por su número de escalafón tal reincorporación a la actividad de la empresa, manteniendo siempre su antigüedad. En todas estas situaciones el trabajador fijo de trabajos discontinuos conservará la totalidad de sus derechos en el escalafón a todos los efectos.

Para hacer efectivo lo desarrollado en los párrafos anteriores las empresas, junto con la Representación de los Trabajadores, confeccionaran un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos sobre la base de antigüedad de dichos trabajadores en las respectivas categorías profesionales según se establece en los artículos siguientes.

Artículo 19. Escalafones

Dado que el llamamiento al trabajo de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos se efectuaran por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad según vaya imponiendo el volumen de actividad de las empresas, estas vienen obligadas a confeccionar un escalafón de sus trabajadores fijos de trabajos discontinuos con especificación de las diferentes especialidades empleadas en la empresa, así como, el orden y número que le corresponda a cada trabajador fijo de trabajos discontinuos por rigurosa antigüedad dentro de dicha especialidad laboral.

Los escalafones estarán expuestos en el tablón de anuncios de cada empresa, como mínimo desde el primero de noviembre de cada año natural hasta el día 15 de dicho mes.

Durante todos el mes de noviembre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos podrán reclamar mediante escrito ante la dirección de la empresa cualquier anomalía que le afecte a dañar sus legítimos derechos en el escalafón expuesto.

Contra el acuerdo denegatorio de la empresa o contra el silencio de ésta, el interesado podrá reclamar ante la jurisdicción laboral competente. Dicho silencio se producirá automáticamente el día 31 de diciembre de cada año natural, si en dicha fecha la empresa no hubiese contestado.

Artículo 20. Movimiento de escalafones

Cuando la sección de una especialidad dentro del escalafón de trabajadores fijos de trabajos discontinuos se encuentre totalmente empleada y la empresa precise de mayor cantidad de trabaja-

dores fijos de trabajos discontinuos, tendrá que escogerlo necesariamente de entre los trabajadores fijos de trabajos discontinuos de cualquier otra especialidad que no se encuentre trabajando, siempre que dichos trabajadores dispongan de una experiencia y/o formación adecuada sobre el puesto de trabajo que vayan a desempeñar. En este caso concreto el orden para las preferencias de llamadas al trabajo será el de la rigurosa antigüedad en la empresa, independientemente de que los trabajadores fijos de trabajos discontinuos llamados, como también los no llamados, por no corresponderle la llamada al ser menos antiguo en la empresa, mantengan todos sus derechos dentro de su especialidad. Se exceptúan los profesionales de oficios y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas.

Los trabajadores fijos discontinuos conservando todos sus derechos y todas sus remuneraciones podrán ser destinados a todas las labores de la actividad de las empresas, incluso los inferiores a su especialidad.

La realización de actividades de especialidad inferior no podrá nunca perjudicar al trabajador que las efectúe ni económica ni profesionalmente. Tampoco se podrá llevar a cabo actividades que represente vejación o denigración para el trabajador.

En estos supuestos sólo se podrá destinar trabajadores a otras labores de la actividad de la empresa, cuando no haya actividad en su puesto habitual de trabajo exceptuando a los profesionales de oficio.

Los trabajadores que, con carácter excepcional y por necesidades de la organización de la actividad productiva de la empresa, realicen trabajos de superior categoría, con independencia de percibir las retribuciones correspondientes a dicha categoría superior, mantendrán su número de orden de antigüedad para su llamamiento en las listas de la categoría o grupo profesional de origen. Si la situación de excepcionalidad a la que se refiere el párrafo anterior adquiriera la consideración de habitual y permanente, será de aplicación lo previsto en el convenio y el estatuto de los trabajadores en cuanto a ascensos.

Artículo 21. Trabajadores Eventuales y Temporales

Son trabajadores eventuales aquellos que vienen definidos en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.b), que son contratados para ciertos períodos de tiempo determinados y concretos, incluso para trabajos normales y permanentes en la empresa.

Son trabajadores temporales aquellos trabajadores que no están vinculados a la empresa con un contrato de trabajo fijo o fijo de trabajos discontinuos.

Hay que exceptuar de esto, a los profesionales de oficio y los cerradores en máquinas que no sean totalmente automáticas. Queda totalmente prohibido, contratar a trabajadores eventuales o temporales cuando no se haya llamado a la totalidad de los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, cualquiera que fuese la especialidad profesional de estos últimos.

Para la admisión del personal que se efectúe, se establece un período de prueba conforme se establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos trabajadores que hayan tenido con anterioridad un contrato temporal o eventual, podrán ser transformados sus contratos en indefinidos, tanto en la modalidad de fijo indefinido ordinario como fijo discontinuo. De este modo las entidades que los transformen podrán acogerse a las ayudas que conceda la Junta de Andalucía, conforme a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 22. Ascensos

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, así como los puestos de confianza, se cubrirán por libre designación

de la empresas, procurando ésta, en la medida de lo posible, proveerlos con personal perteneciente a la plantilla. Las empresas quedan obligadas a entregar a los/las Representantes de sus Trabajadores y Trabajadoras, relación de los puestos de confianza, mando o autoridad existentes.

Los ascensos de personal de la empresa se ajustarán a lo establecido en la Ordenanza Laboral para establecer y calificar las pruebas de aptitud, se constituye en las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras un Comité de Ascensos integrado por tres miembros, uno de los cuales será designado por los Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras y que actuará como Secretario o Secretaria.

Las empresas con menos de 25 trabajadores y trabajadoras, comunicarán a los/las representantes de éstos y estas la celebración de la correspondiente prueba de aptitud con una antelación mínima de 15 días.

Artículo 23. Formación profesional

Convencidas las partes de que la formación profesional es el instrumento más eficaz en orden a la formación y bienestar de los/las trabajadores y trabajadoras, y un elemento muy positivo a tener en cuenta, buscando la optimización del mayor grado de productividad, las empresas del sector ratifican su propósito de fomentar especialmente por sí mismas la acción formativa de los trabajadores y trabajadoras, a través de cursos de capacitación y divulgación de nuevas tecnologías que supongan una superior eficacia y conocimientos de las labores que se desarrollan específicamente en cada empresa.

Para ello las empresas elaborarán un calendario de cursos anuales de reciclaje, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal. A tales efectos, se nombrará una Comisión Paritaria que será la encargada de elaborar definitivamente el citado plan de formación anual, si bien, la Dirección de la Empresa se reserva la facultad de decidir cuales de los cursos programados serán los que se llevan a efecto. De acuerdo con dicha filosofía, los trabajadores y trabajadoras que sean requeridos por la Dirección de la empresa, habiendo sido negociada su selección previamente con los Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras, participarán en cuantos cursos se convoquen tendientes a mejorar sus conocimientos técnicos-prácticos para determinadas tecnologías.

Asimismo, las empresas asumen el compromiso, junto al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, de realizar con medios propios o ajenos, un estudio sobre los cursos de mayor necesidad y que se consideren prioritarios, así como las posibilidades de obtener subvenciones del Servicio Público de Empleo Estatal u organismos correspondiente, para su desarrollo y realización.

CAPÍTULO IV

Jornada, vacaciones y licencias retribuidas

Artículo 24. Jornada laboral

La jornada de trabajo para la vigencia del convenio será de 1.752 horas en cómputo anual. No obstante, para aquellos colectivos o empresas que tengan establecida o pactada una jornada inferior a la aquí contemplada se les respetará la que en este momento tengan establecida.

En cuanto a la distribución de la jornada se estará en cada momento a lo dispuesto por la normativa laboral vigente.

Artículo 25. Calendario laboral

Anualmente, el calendario laboral será establecido por las empresas, previo conocimiento de la representación de los/las trabajadores y trabajadoras.

a) La jornada laboral para los tres primeros días laborales de

Feria o Fiestas principales de cada localidad, queda establecida en jornada continuada de cuatro horas y los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como jornada de descanso retribuyéndose a todos los efectos como días efectivos de trabajo, sin que los trabajadores y trabajadoras afectados tengan que recuperar tiempo alguno.

b) Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse en período mínimo de descanso durante la misma de 20 minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

c) Las empresas afectadas por el presente Convenio implantarán la jornada intensiva durante los meses de verano del 1 de junio al 15 de septiembre para los trabajos que se desarrollen en un único turno diario, a excepción de la red comercial, sin perjuicio de que continúen observándola aquellas que la tuvieran ya establecidas, y en sus propias condiciones. La jornada intensiva que se implante durante el período estival, para aquellos puestos de trabajo que se desarrollen en un único turno y horario diurno deberá realizarse, debido a las condiciones climatológicas de la época, en un horario que no exceda su finalización de las 15 horas y 30 minutos.

Artículo 26. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.752 horas en los años 2021 y 2022.

Al margen de la referencia al cómputo anual, del párrafo anterior, las partes convienen darle el tratamiento o consideración de horas extras a todas las que excedan de la jornada ordinaria de 8 horas de duración o, en su caso, todas las trabajadas excepcionalmente por encima de 9 diarias, cuando ésta haya sido el acuerdo en aquellas empresas que hayan pactado otro régimen de jornada, al amparo de lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio. Con el objetivo de dificultar en lo posible la realización de las horas extraordinarias habituales, y consecuentemente la creación del mayor empleo posible, ambas partes acuerdan lo siguiente:

-El número de horas extraordinarias, no pudiendo ser superior a 80 horas, se pueden realizar durante el año, siendo compensadas económicamente, o en descanso, en los términos que se indica más adelante.

-El descanso generado se disfrutará de forma prioritaria junto con las vacaciones de verano, para aquellas horas que se generen durante el primer semestre de cada año y junto con las vacaciones de Navidad/Año Nuevo para el caso de las generadas en el segundo semestre del año. No obstante, queda abierta la posibilidad de su disfrute de modo excepcional en período distinto, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Las horas extraordinarias del párrafo anterior que compensan por tiempo de descanso en la proporción de 1 hora trabajada por 1,75 de descanso, teniendo en cuenta que los días de descanso compensatorio que se puedan producir por este concepto, se abonarán como si se hubiese trabajado a todos los efectos.

La determinación de las fechas de descansos será de acuerdo entre trabajador y empresa, con la asistencia de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras. Las empresas que vienen abonando el tiempo de bocadillo, no será compensado por tiempo de descanso.

Las empresas entregarán mensualmente al Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal, una relación de las horas extras realizadas por los distintos departamentos de la empresa, así como sus causas.

En los supuestos que, debido a circunstancias excepcionales,

las horas de exceso sobre la jornada ordinaria se tengan que abonar económicamente, se hará aplicándoles la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} + \text{Beneficios})}{1.752} + 75\%$$

Las horas de trabajo realizadas en los 14 festivos, se compensarán por tiempo de descanso a 1,75 horas o aplicando la fórmula económica que aparece en este artículo. Tendrá la misma consideración los festivos que coincidan con el descanso semanal del colectivo del 4º y 5º turno.

Artículo 27. Vacaciones

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacaciones de 23 días laborables.

No obstante, a niveles inferiores, es decir, a nivel de empresa, se podrán pactar que las vacaciones anuales sean fraccionadas. En todo caso se disfrutarán 11 días laborables de vacaciones, en el período comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre.

El calendario anual de vacaciones para todo el personal de la plantilla se fijará a lo largo de todo el año, de común acuerdo entre empresa y la representación legal de los/las trabajadores y trabajadoras. En el primer trimestre del año quedará fijado el referido calendario de vacaciones.

La retribución de este período vacacional estará compuesta por los siguientes conceptos económicos: Sueldo Base, Antigüedad, Beneficios y Bolsa de Vacaciones de 281,05 euros en el ejercicio 2021 y de 286,67 euros en el ejercicio 2022.

Artículo 28. Permisos retribuidos

Los/las trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos y cobrarán la totalidad de los conceptos económicos pactados en el presente Convenio, notificando a la empresa con la antelación posible, en la duración y supuestos siguientes:

- a) Por traslado de domicilio: 2 días.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, abuelos, abuelas, padres, madres, hijos, hijas, nietos, nietas, hermanos, hermanas y padres políticos o madres políticas: 3 días, en todo caso uno de ellos será hábil.
- c) Por enfermedad grave o cuando exista hospitalización o intervención quirúrgica de padres, madres, padres políticos, madres políticas, hijos, hijas, cónyuge, hermanos, hermanas, hermanos políticos, hermanas políticas, abuelos, abuelas, nietos y nietas: 2 días.
- d) Por nacimiento de hijos e hijas: 2 días.
- e) Por fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas: 1 día, cuando el funeral sea en día laborable.
- f) Por fallecimiento de hermanos políticos o hermanas políticas: 2 días. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitase realizar un desplazamiento al efecto el permiso se ampliará a 2 días más.
- g) Por matrimonio de hijos, hijas, hermanos, hermanas, hermanos políticos o hermanas políticas: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- h) Por Primera Comunión de un hijo o hija: 1 día, precisamente el día de la celebración.
- i) Al contraer matrimonio: 15 días.
- j) Por el tiempo necesario para asistir al consultorio médico, entendiéndose por tiempo necesario el utilizado imprescindiblemente en el desplazamiento desde el puesto de trabajo a la consulta y viceversa, así como el tiempo de permanencia en la misma.

El Trabajador o Trabajadora tendrá la obligación de comunicar al empresario la hora de la cita médica.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

l) En el caso de familiares de 1º grado de consanguinidad, menor de 14 y mayor de 65 años, se concederá un permiso para visitar al médico siempre que el trabajador o trabajadora acredite ser la única persona de quién depende el/la familiar y la cita se produzca en horario laboral. Este permiso se limitará a 3 veces al año.

Para los apartados b), c), d) y e), en el supuesto de que el trabajador o trabajadora necesitase realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará hasta 3 días más.

Las licencias de los apartados, (b,c,d,e,f,i), se concederán desde el primer día laborable de la persona trabajadora. (Sentencia TS).

Finalmente estos permisos no han tenido ni tendrán, la condición de acumulables, compensables ni recuperables.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 29. Estructura salarial

Está constituida por los conceptos que a continuación se relacionan:

Personales:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Pagas Extras.
- Plus de Asistencia.
- Beneficios.

Percepciones de puesto de trabajo:

- Plus de 4.º turno.
- Mantenimiento.
- Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.
- Nocturnidad.
- Quebranto de moneda.

Los complementos de puesto de trabajo no son consolidables.

Artículo 30. Conceptos retributivos y forma de aplicación

1. Sueldo Base. Para todas las categorías, será el indicado en las tablas salariales reflejadas en Anexo nº 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

2. Complementos personales:

Antigüedad.

Los/las trabajadores y trabajadoras que se hayan incorporado como hijos/fijas a las empresas desde el 3 de julio de 2013, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 2%, un primer quinquenio al 3% y un segundo quinquenio al 5%, de las cuantías que más adelante se expresan (calculadas sobre el salario base). Los trabajadores/as que estuvieran activos en la empresa el día 3 de julio de 2013 consolidarán el tramo en curso, y si es superior al sistema pactado por el presente convenio quedará congelado.

Los/las trabajadores y trabajadoras de temporada disfrutarán de igual beneficio, si bien, para el reconocimiento de cada bienio deberán haber prestado 730 días naturales de cotización y para el de cada quinquenio 1.825 días, en ambos casos en la misma empresa.

La antigüedad de los/las trabajadores y trabajadoras que causen alta en las empresas, empezará a contarse (sin discriminación de edad) desde la fecha de ingreso.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su cumplimiento.

El/la trabajador o trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos. Del mismo modo, los/las trabajadores y trabajadoras de temporada perderán el complemento personal de antigüedad que tuvieran reconocido en la empresa en que prestaron servicios, si al ser llamados para la realización de los trabajos de una nueva campaña, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 17, no se presentaran.

Pagas Extras.

Para el personal que se rige por el presente Convenio, se establecen tres pagas extraordinarias de 30 días cada una de ellas correspondientes a Navidad, julio y feria o fiesta principal de la localidad, abonables los días 15 de diciembre, 15 de junio y 3 días antes de la feria o fiesta principal.

Aquellas empresas vinculadas a este Convenio, que así lo decidan, podrán prorratear las pagas extras en doce mensualidades.

Las pagas extraordinarias correspondientes a Navidad y Julio se percibirán con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 47,08 euros por cada una de ellas en el ejercicio 2021, y 48,02 en el ejercicio 2022.

En los años 2021 y 2022 la paga extraordinaria correspondiente a feria o fiesta principal de la localidad se percibirá con el Salario Base exclusivamente.

Plus de Asistencia.

Independientemente de todos los conceptos retributivos, anteriormente indicados y con el fin de conseguir aumentos de productividad, disminución del absentismo y la plena ocupación conforme a lo establecido en el artículo, se establece el abono de este plus en las cuantías que se indican en la tabla salarial anexa a este Convenio. Su pago se realizará a razón de 23 unidades/día en cada mes y durante once meses del año.

Beneficios.

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibir un plus de 66,17 euros mensuales, o de 2,20 euros diarios en el ejercicio 2021, y de 67,49 euros mensuales o de 2,24 euros diarios en el ejercicio 2022, además de lo anterior hay que sumar un 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo, para cada año de vigencia

3. Complementos de puesto de trabajo:

Plus de 4º Turno.

En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 13,02 euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2021 y 13,28 euros por día efectivo de trabajo, en el ejercicio 2022.

No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año.

Mantenimiento.

Todo el personal adscrito a las secciones de mantenimiento de las diferentes empresas del sector, percibirán por su específica actividad y puesto de trabajo, un complemento económico en la cuantía de 51,33 euros en el ejercicio 2021 y de 52,35 euros en el ejercicio 2022.

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos.

El personal que realice trabajos excepcionalmente penosos tóxicos o peligrosos relacionados en el párrafo siguiente, percibirán en tanto no se apliquen por la empresa medios de protección

adecuados que eliminen el indicado carácter excepcionalmente penoso, tóxico o penoso, en concepto de su puesto de trabajo, la cantidad equivalente al 22% de su salario base.

Se consideran trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, a los efectos del párrafo anterior:

-Los realizados en el interior de locales de las extractoras o molturadoras de semillas oleaginosas con disolvente al hexano tricloretileno.

-Las extractoras de orujo al sulfuro de carbono, benceno o tricloretileno, comprendiéndose también lo molineros transformadores de turtos en harinas producidas por las sistemas indicados, tanto los/las envasadores y envasadoras como los/las manipuladores y manipuladoras a granel, aunque el trabajo lo realicen en dependencia distinta al cuerpo central de la instalación extractora.

-Los trabajos de limpieza en interior de trujales y depósitos que hayan almacenado aceite o subproductos obtenidos por los disolventes antes indicados o por otros que saturan de anhídrido carbónico el espacio de trabajo.

-Los/las empleados y empleadas de laboratorio que manipulen muestras de productos obtenidos por los sistemas reseñados y aquellos otros que obliguen al empleo de éter de petróleo, nezol u otros productos de bajo índice de inflamación o contaminación.

-Los/las fogoneros y fogoneras que realicen su trabajo de una manera permanente en recintos a temperaturas superiores a 40º C.

-Los reglamentos de Régimen Inferior precisarán los puestos correspondientes a los trabajos antes reseñados a que este complemento afecta.

Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno a los efectos de devengar este plus, el realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

El trabajo nocturno se retribuirá de alguna de las siguientes formas:

1. El trabajo nocturno realizado en trabajos a tres turnos ininterrumpidos de mañana, tarde y noche de ocho horas de duración se retribuirá con un complemento del 25% del salario base, si bien este complemento se abonará en todos los turnos ya sean diurnos o nocturnos.

Para que todos resulten afectados en proporción justa, se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

El abono de este plus se realizará a razón de 20 unidades/día en cada mes y durante los doce meses del año y se aplicará exclusivamente al personal que se encuentre trabajando a tres turnos ininterrumpidos, incluyendo un turno de noche.

2. El trabajo nocturno realizado en cualquier otra situación diferente a la de trabajo a tres turnos se retribuirá con un complemento del 30% del salario base, retribuyéndose por cada hora trabajada en horario nocturno.

Queda absolutamente prohibida la realización de hora extras de cualquier naturaleza, para el colectivo que desarrolle su actividad laboral en el turno de noche.

Se observará con rigor todo lo contemplado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores y especialmente lo relativo a la protección y evaluación periódicas y gratuitas de la salud de los/las trabajadores y trabajadoras de dicha actividad, así como de los riesgos, y en consecuencia secuelas, que en cualquier momento pudieran generar.

Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que tuvieran establecidas otras empresas del sector, por este concepto o el de turnicidad.

Quebranto de Moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al Cajero/a la cantidad de 44,66 euros en el ejercicio 2021, y de 45,55 euros en el ejercicio 2022.

Este plus es un complemento de puesto de trabajo para el Cajero/a principal de la empresa, o personas que en cada momento asumen este puesto.

No obstante, las empresas podrán pactar con la representación legal de los trabajadores otro tipo de retribución por estos conceptos respetando los mínimos establecidos en la Ley y en el presente convenio".

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 31. Complemento extrasalarial de transporte

Con independencia de las percepciones establecidas en los artículos anteriores se establece un Plus de Transporte de naturaleza extrasalarial, para suplir los gastos que el/la trabajador o trabajadora ha de sufragar para trasladarse desde su domicilio al centro de trabajo, consistente en 3,24 euros, para todas las categorías profesionales en el ejercicio 2021 y 3,31 euros, para todas las categorías profesionales en el ejercicio 2022.

Su pago se realizará a razón de 23 unidades/día en cada mes y durante once meses del año.

Este Plus no podrá ser absorbido por las disposiciones que se dicten durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 32. Jubilación.

En el caso de que un trabajador pueda acceder a la Jubilación anticipada completa, una vez alcance la edad comprendida entre 60 y 63 años y cuente con una antigüedad reconocida en la empresa de al menos 15 años, tendrá derecho a cobrar las siguientes cantidades:

Ejercicio 2021

- A los 60 años: 19.891,22 euros.
- A los 61 años: 17.064,30 euros.
- A los 62 años: 14.186,61 euros.
- A los 63 años: 11.410,55 euros.

Ejercicio 2022

- A los 60 años: 20.289,05 euros.
- A los 61 años: 17.405,59 euros.
- A los 62 años: 14.470,34 euros.
- A los 63 años: 11.638,76 euros.

En aquellas empresas que tengan establecido un sistema diferente de incentivar la jubilación anticipada, los/las trabajadores y trabajadoras podrán optar por aquél o por el contenido en este Convenio.

El personal que pase a la situación de jubilación cualquiera que sea la fecha en que tenga lugar, percibirá como complemento las gratificaciones extraordinarias correspondientes al año en que se jubile.

El/La trabajador o trabajadora en el momento de la jubilación anticipada que llevara prestando servicio en la misma entre 19 ó 20 años, entre 29 ó 30 años o entre 30 ó 40 años, tendrá derecho a la percepción del Premio de Permanencia y Vinculación en los términos que se fijan en el artículo correspondiente.

Artículo 33. Capacidad disminuida

Los/Las trabajadores y trabajadoras que hayan sido declarados por el organismo competente, como incapacitados o incapacitadas en el grado de permanente, parcial o total para su trabajo habitual, la empresa sin perjuicio de lo establecido legalmente, les asignará puestos de trabajo aptos para los/las interesados e interesadas, previa comunicación a los/las Representantes legales de los/las Trabajadores y trabajadoras; siempre que en la empresa exista un puesto de trabajo que sea posible desempeñar y esté

disponible.

Se las mantendrá el nivel retributivo correspondiente y en caso de que se pruebe la disminución de rendimiento, deberá ocupar a dichos trabajadores y trabajadoras en otros puestos de trabajo con la retribución económica de estos puestos.

Cuando este hecho afecte a más de un trabajador o trabajadora, de acuerdo con el Comité, se irá proveyendo sin limitación en el tiempo y de acuerdo con las posibilidades.

Artículo 34. Prendas de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio, estarán obligadas a facilitar a su personal, de acuerdo con su condición profesional, las prendas de trabajo que a continuación se detallan:

a) Al personal de las secciones en que se empleen materias corrosivas, ácidos y salmueras, los monos necesarios de suficiente consistencia, calzado de goma y otro material, así como también, gafas, caretas y guantes o manoplas que eviten posibles lesiones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prendas de trabajo y calzado adecuado a sus funciones.

c) Prendas de trabajo y calzado adecuado al personal que preste sus servicios en instalaciones que por sus características así lo requieran.

d) Las empresas facilitarán dos monos y los mandiles necesarios para realizar faenas que exijan su utilización y el personal femenino dos batas. Cuando manipulen productos alimenticios serán facilitados cubrecabezas.

Todas las prendas consignadas en el apartado anterior, se entregaran en enero si se efectúa, en una sola vez y en abril y octubre, respectivamente, si es en dos. El personal al que se le asignen queda obligado al cuidado, limpieza, conservación y devolución de las mismas.

Los/Las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras, controlaran la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo dentro de la empresa.

Artículo 35. Ayudas a discapacitados físicos y psíquicos

Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas discapacitados físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49%, una ayuda de 204,23 euros mensuales en el ejercicio 2021, y una ayuda de 208,32 euros mensuales en el ejercicio 2022.

Artículo 36. Reconocimiento médico

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a poner los medios necesarios (bien a través de la propia empresa, bien a través del Servicio de Prevención), para que todos los/las trabajadores y trabajadoras tengan un reconocimiento médico al año, a cargo de la empresa.

Los reconocimientos médicos anuales deberán constar, al menos de las siguientes pruebas:

- Análisis de sangre y orina.
- Chequeo de corazón y pulmón.
- Chequeo de vista y oído.

Los resultados deberán entregarse al trabajador o trabajadora con la firma del médico o médicos que hayan efectuado la revisión.

Artículo 37. Enfermedad o accidente. (Incapacidad temporal)

En caso de Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional el trabajador percibirá desde el primer día el 100% de la base reguladora y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el trabajador fijo de plantilla tendrá derecho a

cobrar los siguientes complementos:

*Durante los 3 primeros días de baja:

-50% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 40 días y durante las tres primeras bajas en el año natural. Y además,

-17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural.

*Entre los días 4 y 20 de baja:

-El 17% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural, a dicha cantidad habrá que sumar el 60% de la base reguladora de la seguridad social en todo caso.

*Entre los días 21 y 60 de baja:

-El 25% de la base reguladora de Seguridad Social siempre que la suma de las bajas médicas no supere un máximo de 60 días en cada año natural, a dicha cantidad habrá que sumar el 75% de la base reguladora de la seguridad social en todo caso.

*Entre los días 61 y terminación de la baja: el 75% de la base reguladora de Seguridad Social.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos trabajadores fijos de trabajo discontinuos, de manera proporcional al tiempo efectivo de trabajo desde la última baja médica de ese trabajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.

En los mismos supuestos se complementará a aquellos los trabajadores eventuales y temporales, de manera proporcional al tiempo de trabajo contratado. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo contratado devenga 5 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 60 días por cada año de vigencia del convenio.

Como quiera que en la base reguladora de la seguridad social van incluidas las gratificaciones extraordinarias, en todos los casos contemplados en el presente artículo se descontará al trabajador de sus gratificaciones extraordinarias la demasía que se hubiese abonado al hacer efectivo los partes de I.T. con respecto a la retribución diaria, semanal o mensual que les hubiere correspondido al trabajador si hubiese trabajado.

Artículo 38. Seguro de muerte o invalidez

Las empresas asegurarán a todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el presente Convenio, con una póliza de seguro mientras se encuentren de alta en la empresa mediante cualquier modalidad de contratación, de los valores siguientes:

-Por fallecimiento como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 50.000,00 euros.

-Por invalidez total, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

-Por invalidez absoluta, por accidente de trabajo: 19.000,00 euros.

Las cantidades antes descritas, por su propia definición, no son acumulables caso de producirse algún siniestro.

Serán de aplicación estas cantidades desde la entrada en vigor del presente convenio, excepto la contingencia de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional que entrará en vigor el 01/01/2022.

Artículo 39. Permanencia y vinculación

El personal al servicio activo en la empresa al cumplir los 20, 30 y 40 años de servicio ininterrumpido en la misma, percibirá una gratificación de 30 días, en cada uno de los vencimientos, de

su salario bruto mensual incluidos aquellos conceptos que en el ámbito de la empresa se vengán percibiendo mensualmente por el/la trabajador o trabajadora, exceptuados los devengos considerados como percepciones de puesto de trabajo, según el enunciado del artículo 30º del presente Convenio.

Los/Las trabajadores y trabajadoras que tengan la consideración de fijos discontinuos, que alcancen los 20, 30 y 40 años en días de trabajo efectivos, tendrán derecho a la misma gratificación que el/la trabajador o trabajadora fijo.

Estas gratificaciones no se cobrarán después de haber cumplido el/la trabajador o trabajadora la edad de 65 años.

Artículo 40. Nupcialidad.

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 28 del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de 510 € en 2021 y 520,2 € en 2022, una única vez por cada trabajador.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene

Artículo 41. Seguridad e Higiene

En esta materia se estará a lo que dispone la vigente ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y cuantos reglamentos de desarrollo de la misma se encuentren vigentes en la actualidad, o puedan estarlo en el futuro.

Artículo 41.bis. Medidas de prevención contra la covid-19

Las empresas que estén afectadas por ámbito funcional de este convenio colectivo, establecerán un protocolo de actuación o de buenas prácticas para la prevención laboral de las personas trabajadoras durante la crisis provocada por el COVID 19, el cual tendrá como punto de partida el creado en la Comisión de Asuntos laborales del Sector Alimentación. En este, han intervenido tanto los Agentes Sociales, (UGT/FICA Y CCOO INDUSTRIA), como la Federación Española de Alimentación y Bebidas, (FIAB) y dicho protocolo o guía está elaborado, teniendo en cuenta en todo momento, los procedimientos dictados por el Ministerio de Sanidad y autoridades sanitarias competentes, así como el Ministerio de trabajo, contando con la aprobación de todas ellas.

Artículo 42. Comisión de empleo y de seguridad y salud laboral

Dada la grave situación de desempleo que sufre nuestra provincia y con ánimo de hacer un esfuerzo solidario para su solución las Centrales Sindicales firmantes así como las Asociaciones Empresariales de este sector, coinciden en la necesidad de crear una Comisión Paritaria compuesta por 8 representantes, 4 por parte de los Sindicatos y 4 por las AA.EE.

Dicha Comisión, a través de su actuación, tratará de conseguir los siguientes objetivos:

1. Mantener el nivel de empleo existente en el sector.
2. Conseguir una mayor participación en la toma de decisiones que afecten a la economía local y provincial referentes a la actividad del sector.
3. Favorecer una política de creación de empleo a través de posibles alternativas que se elaborarían.
4. Intervenir en cuantas situaciones se presenten en el sector que puedan afectar al volumen de empleo, intentando la mediación entre las partes.
5. Concluir un libro blanco sobre la prevención de los riesgos profesionales del sector y su incidencia en la salud laboral, recogiendo propuestas comunes o diferentes, sobre medidas a introducir a través de los Convenios, y acciones concretas a realizar en temas de formación y prevención de riesgos profesionales.

Esta Comisión se reunirá trimestralmente pudiendo asistir a la misma los asesores técnicos de las partes. Cuando el plenario lo

acuerde podrá actuar en grupo de trabajo paritario asistidos por o los técnicos que ambas partes aportes. Alternativamente, ocuparán la presidencia, en cada trimestre, una de las partes.

Artículo 43. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Las empresas que estén obligadas a ello, en cumplimiento del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes de igualdad de trato, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, negociarán e implantarán un Plan de Igualdad, debiendo ser éste negociado con la representación legal de las personas trabajadoras y tal como establece el Real Decreto Ley 901/2020.

De igual manera se tendrá en cuenta el Real Decreto 902/2020, de Igualdad Retributiva.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo.
- Modelos de contratación.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones medias (salario base + complementos salariales + complementos extra salariales: tanto los inherentes al desempeño del cargo o a la categoría laboral como los voluntarios (disponibilidad, puntualidad, asistencia, libre discrecionalidad de la empresa etc.) por sexo y por categoría laboral).

- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Acumulación permiso de lactancia en jornadas completas.
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Se incorporarán medidas que favorezcan la integración laboral y adaptación a su situación personal de las personas migrantes (idioma, lejanía del domicilio); garantizando el trato igualitario a personas LGTBI y medidas que favorezcan la integración con personas con diferentes capacidades.

Con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar se tendrá en cuenta lo siguiente:

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO:

Será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

CAPÍTULO VIII

Representación de los/las trabajadores y trabajadoras

Artículo 44. Derechos de los/las representantes de los/las trabajadores y trabajadoras.

a) Ser informados por la Dirección de la empresa trimestralmente, sobre la evolución general del sector a la que ella pertenece, así como la situación de producción, ventas y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Conocer y tener acceso anualmente al Balance, Cuentas de Resultados y Memoria Anual de la Sociedad.

Cuando la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones tendrán acceso a la misma información a que tengan derecho los socios y socias.

c) Serán informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre planes de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducción de jornada, traslados total o parcial de las instalaciones de la empresa y so-

bre los planes de formación profesional de la misma.

d) Serán informados sobre la implantación o revisión de los sistemas de organización de trabajo y sus consecuencias, así como sobre estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Se informará de los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras sobre la absorción, fusión o modificación de estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia sobre la seguridad jurídica de sus derechos o el volumen de empleo.

f) Se les facilitará por parte de empresario o empresaria el modelo o modelos de contratos y documentos relativos a la extinción de relaciones laborales, así como tendrán acceso a los que efectivamente se cumplimenten, estando legitimado el Comité o Delegados y Delegadas de Personal para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa o en su caso, ante la autoridad laboral competente.

g) Serán informados trimestralmente, al menos, en lo referente a las estadísticas sobre absentismo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias y velarán no sólo para que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente o pactada, sino también por los principios de no-discriminación.

h) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órganos colegiados para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estimen convenientes, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

i) Los Comités de Empresas dispondrán de un local dentro de las instalaciones de la empresa, donde poder celebrar reuniones, el cual está dotado de los elementos mínimos para su funcionamiento.

j) Los miembros del Comité de Empresa o Delegados y Delegadas de Personal tendrán libertad de acceso a todos los departamentos de la empresa, debiendo comunicar previamente a su responsable más inmediato, su ausencia del puesto de trabajo.

k) La información descrita en los apartados b), d), e), f), g) y h), deberá ser entregada a los/las Representantes de los/las Trabajadores y Trabajadoras con la antelación suficiente y siempre que haya reunión.

l) Las empresa entregarán anualmente a los/las Representante de los/las Trabajadores y trabajadoras una relación de trabajadores y trabajadoras especificando el grupo y categoría profesional de cada uno.

Los derechos sindicales de los/las trabajadores y trabajadoras, así como las garantías de sus representantes, se ajustarán cada momento a la normativa legal vigente sobre estas materias.

Las empresas autorizan la acumulación trimestral de las horas sindicales, con preaviso de un mes, en una o dos personas por cada Central Sindical con representación en las mismas.

No podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste produzca por dimisión o revocación, cuando el despido o sanción se fundamenta en la actuación del trabajador en el ejercicio formal de su representación.

Cuando el despido o sanción por faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas de las citadas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, así como el Delegado Sindical de la Central a que pertenezca, si lo hubiere.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de

suspensión o extinción de la relación laboral por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en la promoción económica o profesional por causa o desempeño de su representación.

Expresarán con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

Artículo 45. Tablón de anuncios

Las empresas pondrán un tablón de anuncios en el centro de trabajo, en lugar visible, a disposición de los/las Representantes de los/las Trabajadores y trabajadoras, cuya finalidad será la información de carácter sindical y profesional.

Toda información que se efectúe por este medio deberá ser puesta simultáneamente en conocimiento de la empresa y estar identificada como perteneciente al Comité de Empresa o Delegados de Personal. El mismo procedimiento será utilizado por las empresas.

Los/las representantes de los Trabajadores y trabajadoras, a petición de la empresa, o a su propia iniciativa, retirarán las publicaciones que no estén identificadas como pertenecientes al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 46. Asambleas

Los Comités y Delegados/as de Personal podrán facilitar Asambleas en los centros de trabajo fuera de la jornada laboral (salvo que por acuerdo de la empresa se decida hacerlo dentro de la jornada laboral) previa comunicación a la empresa.

La Presidencia del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal comunicará previamente a la Dirección de la empresa, los nombres de las personas no pertenecientes a ella, que vayan a asistir a la Asamblea.

En todo lo relativo a Asambleas de Trabajadores, se estará a lo que establecen los artículos 77, 78 y 79 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. Cuota Sindical

A petición expresa de las Centrales Sindicales, las empresas deducirán de los recibos de salarios la cuota sindical correspondiente.

A dicho fin, las Centrales Sindicales que deseen se efectúe por parte de las empresas, dicha deducción, deberán entregar listas de sus afiliados, importe de las cuotas, autorizaciones individuales de cada afiliado y persona a la que habrá de entregarle mensualmente la cantidad recaudada.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 48. Normas generales

Los/as trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acción u omisión, del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias y jurisprudencia de aplicación.

A tal fin se aplicará el régimen disciplinario recogido en el laudo arbitral de fecha 11 de julio de 1996, siendo posible a petición de alguna de las partes su modificación por algún otro existente, previo acuerdo de las partes negociadoras del presente convenio.

CAPÍTULO X

Denuncia del convenio

Artículo 49. Denuncia

Ambas partes se comprometen, si se realiza la denuncia del Convenio por cualquiera de las partes, a iniciar las deliberaciones en el plazo de un mes, a partir de la fecha en que la denuncia fuese notificada.

CAPÍTULO XI

Incremento económico

Artículo 50. Incrementos económicos

Los incrementos económicos aplicados al presente convenio y que figuran en las tablas salariales son:

2021: Incremento del 2% sobre las tablas de 2020, pagaderos desde el 1 de julio de 2021.

2022: Incremento del 2% sobre las tablas de 2021, pagaderos desde el 1 de enero de 2022.

ANEXO I - TABLA SALARIAL 2021 – APLICABLE DESDE EL 1 DE JULIO DE 2021

	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratíf. Extras	(Fórmula) Total Anual
CATEGORÍAS	Día-Mes						
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
1. Grupo profesional de Dirección							
P. Gerente	1.017,16 €	8,23 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.462,34 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
P. Técnico Gº Superior	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
P. Ingeniero Técnico	1.051,58 €	8,28 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.991,47 €
Maestro/a Industrial	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Técnico de Grado Medio	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
Jefe/a de Sección	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Ayte. Técnico Sanitario	947,63 €	7,27 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.176,77 €
Graduado/a Social	947,63 €	7,27 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.176,77 €
P. Delineante proyectista	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
P. Delineante	896,27 €	6,50 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.210,29 €
P. Calcador	872,89 €	6,16 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.774,30 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1.ª	1.017,16 €	8,23 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	19.462,34 €
Jefe/a de 2.ª	991,63 €	7,87 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.989,06 €
Gestor/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
P. Oficial de 1.ª	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
P. Oficial de 2.ª	926,29 €	6,90 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.761,21 €
P. Auxiliar	863,10 €	5,98 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.581,12 €
Cajero/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €
P. Telefonista	802,98 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.521,92 €
P. Ordenanza	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
P. Conserje	821,13 €	5,43 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.812,17 €
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	953,28 €	7,38 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.289,92 €

Vendedor/a	926,29 €	6,90 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.761,21 €
Promotor/a	863,10 €	5,98 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	16.581,12 €
5. Grupo profesional de Laboratorio							
P. Analista Laboratorio	955,57 €	7,41 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.329,35 €
P. Auxiliar Laboratorio	896,27 €	6,50 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	17.210,29 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado/a General	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Encargado/a Sección	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Contra. Jefe/a Taller	976,76 €	7,67 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	18.714,38 €
Maestro/a de oficio	29,41 €	6,38 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	17.120,75 €
Jefe/a de Equipo	29,41 €	6,38 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	17.120,75 €
P. Oficial de 1. ^a	28,58 €	6,20 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.700,96 €
P. Oficial de 2. ^a	28,03 €	5,92 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.378,09 €
P. Oficial de 3. ^a	27,47 €	5,77 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.086,71 €
Ayte. Especialista	27,04 €	5,56 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.837,59 €
P. Peón Ayte. Fabricación	26,43 €	5,40 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.517,84 €
P. Peón	26,35 €	5,36 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	15.470,39 €
P. Capataz de peones	815,52 €	5,39 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.717,70 €
Basculero/a Pesador	811,09 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.643,56 €
P. Guarda Jurado	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Guarda o-Sereno	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Cobrador/a	802,98 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.521,92 €
Portero/a	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Personal de Limpieza	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
P. Botones	796,58 €	5,36 €	3,24 €	66,18 €	281,05 €	47,08 €	15.425,84 €
Encarg. Equipo y Monitora	27,47 €	5,77 €	3,24 €	2,19 €	281,05 €	47,08 €	16.086,71 €
CATEGORÍAS SALARIO DÍA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD							
Porcentaje de Antigüedad	Sin Antig.	1Bienio	2Bienios	2B + 1Quinq.	2B + 2Quinq.		
1. Grupo profesional de Dirección							
Personal Gerente	94,67 €	95,34 €	96,02 €	97,04 €	98,74 €		

2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €		
P. Técnico Gº Superior	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €		
Ingeniero/a Técnico	97,24 €	97,94 €	98,64 €	99,69 €	101,45 €		
Maestro/a Industrial	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €		
P. Técnico de Grado Medio	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €		
Jefe/a de Sección	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €		
P. Ayte. Técnico Sanitario	88,41 €	89,05 €	89,68 €	90,63 €	92,21 €		
Graduado/a Social	88,41 €	89,05 €	89,68 €	90,63 €	92,21 €		
Delineante proyectista	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €		
Delineante	83,70 €	84,30 €	84,90 €	85,79 €	87,29 €		
Calcedor/a	81,59 €	82,18 €	82,75 €	83,63 €	85,08 €		
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1.ª	94,67 €	95,34 €	96,02 €	97,04 €	98,74 €		
Jefe/a de 2.ª	92,37 €	93,02 €	93,68 €	94,67 €	96,33 €		
Gestor/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €		
P. Oficial de 1.ª	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €		
P. Oficial de 2.ª	86,39 €	87,01 €	87,62 €	88,55 €	90,10 €		
Auxiliar	80,63 €	81,21 €	81,78 €	82,65 €	84,09 €		
Cajero/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €		
Telefonista	75,50 €	76,04 €	76,57 €	77,38 €	78,71 €		
Ordenanza	75,03 €	75,57 €	76,10 €	76,89 €	78,22 €		
Conserje	76,90 €	77,46 €	78,00 €	78,83 €	80,18 €		
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	88,96 €	89,60 €	90,23 €	91,19 €	92,77 €		
Vendedor/a	86,39 €	87,01 €	87,62 €	88,55 €	90,10 €		
Promotor/a	80,63 €	81,21 €	81,78 €	82,65 €	84,09 €		
5. Grupo profesional de laboratorio.							
Analista Laboratorio	89,16 €	89,80 €	90,42 €	91,38 €	92,97 €		
Auxiliar Laboratorio	83,70 €	84,30 €	84,90 €	85,79 €	87,29 €		
6. Grupo profesional de producción y mantenimiento							
Encargado General	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		
Encargado/a Sección	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		

Contra. Jefe/a Taller	91,02 €	91,68 €	92,32 €	93,31 €	94,93 €		
Maestro/a	83,30 €	83,88 €	84,48 €	85,36 €	86,82 €		
Jefe/a de Equipo	83,30 €	83,88 €	84,48 €	85,36 €	86,82 €		
P. Oficial de 1. ^a	81,26 €	81,82 €	82,41 €	83,26 €	84,69 €		
P. Oficial de 2. ^a	79,69 €	80,26 €	80,81 €	81,66 €	83,06 €		
P. Oficial de 3. ^a	78,25 €	78,80 €	79,36 €	80,17 €	81,55 €		
Ayte. Especialista	77,05 €	77,58 €	78,13 €	78,94 €	80,29 €		
P. Peón Ayte. Fabricación	75,51 €	76,04 €	76,57 €	77,36 €	78,68 €		
P. Peón	75,26 €	75,80 €	76,32 €	77,10 €	78,43 €		
Personal Capataz de peones/as	76,79 €	77,33 €	77,86 €	78,68 €	80,04 €		
Basculero Pesador	76,42 €	76,96 €	77,50 €	78,31 €	79,66 €		
Guarda Jurado	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Guarda	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Cobrador/a	75,83 €	76,36 €	76,89 €	77,70 €	79,03 €		
Portero/a	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Personal de Limpieza	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Botones	75,36 €	75,89 €	76,42 €	77,22 €	78,54 €		
Encarg. Equipo y Monitora	78,25 €	78,80 €	79,36 €	80,17 €	81,55 €		
ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES AÑO 2021							
DENOMINACIÓN Y/ O ARTÍCULOS	DÍA EFECTIVO	DÍA	MES				
PLUS DE 4.º TURNO	13,02 €						
QUEBRANTO MONEDA			44,66 €				
PLUS MANTENIMIENTO			51,33 €				
AYUDA A DISCAPACITADOS			204,23 €				
Artículo 32. Jubilación	a los 60 años	19.891,22 €					
	a los 61 años	17.064,30 €					
	a los 62 años	14.186,61 €					
	a los 63 años	11.410,55 €					

TABLA SALARIAL 2022 – APLICABLE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2022

	Salario Base	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratíf. Extras	(Fórmula) Total Anual
CATEGORÍAS	Día-Mes						
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
1. Grupo profesional de Dirección							
P. Gerente	1.037,51 €	8,40 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.851,59 €
2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
P. Técnico Gº Superior	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
P. Ingeniero Técnico	1.072,61 €	8,45 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	20.391,30 €
Maestro/a Industrial	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Técnico de Grado Medio	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
Jefe/a de Sección	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Ayte. Técnico Sanitario	966,58 €	7,42 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.540,30 €
Graduado/a Social	966,58 €	7,42 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.540,30 €
P. Delineante proyectista	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
P. Delineante	914,20 €	6,63 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.554,49 €
P. Calgador	890,34 €	6,28 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.109,78 €
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1.ª	1.037,51 €	8,40 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.851,59 €
Jefe/a de 2.ª	1.011,47 €	8,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.368,85 €
Gestor/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Oficial de 1.ª	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Oficial de 2.ª	944,82 €	7,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.116,43 €
P. Auxiliar	880,37 €	6,10 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.912,74 €
Cajero/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
P. Telefonista	819,04 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.832,36 €
P. Ordenanza	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
P. Conserje	837,55 €	5,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.128,42 €
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	972,35 €	7,53 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.655,71 €
Vendedor/a	944,82 €	7,03 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.116,43 €

Promotor/a	880,37 €	6,10 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.912,74 €
5. Grupo profesional de Laboratorio							
P. Analista Laboratorio	974,68 €	7,55 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	18.695,94 €
P. Auxiliar Laboratorio	914,20 €	6,63 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	17.554,49 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado/a General	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Encargado/a Sección	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Contra. Jefe/a Taller	996,30 €	7,82 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	19.088,67 €
Maestro/a de oficio	29,99 €	6,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.463,17 €
Jefe/a de Equipo	29,99 €	6,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.463,17 €
P. Oficial de 1.ª	29,15 €	6,33 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	17.034,98 €
P. Oficial de 2.ª	28,59 €	6,03 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.705,65 €
P. Oficial de 3.ª	28,02 €	5,89 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.408,44 €
Ayte. Especialista	27,58 €	5,67 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.154,34 €
P. Peón Ayte. Fabricación	26,96 €	5,50 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	15.828,20 €
P. Peón	26,87 €	5,46 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	15.779,80 €
P. Capataz de peones	831,83 €	5,49 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	16.032,05 €
Basculero/a Pesador	827,32 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.956,43 €
P. Guarda Jurado	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Guarda o Sereno	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Cobrador/a	819,04 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.832,36 €
Portero/a	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Personal de Limpieza	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
P. Botones	812,51 €	5,46 €	3,31 €	67,50 €	286,67 €	48,02 €	15.734,35 €
Encarg. Equipo y Monitora	28,02 €	5,89 €	3,31 €	2,24 €	286,67 €	48,02 €	16.408,44 €
CATEGORÍAS SALARIO DÍA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD							
Porcentaje de Antigüedad	Sin Antig.	1Bienio	2Bienios	2B +1Quinq.	2B +2Quinq.		
1. Grupo profesional de Dirección							
Personal Gerente	96,56 €	97,25 €	97,94 €	98,98 €	100,71 €		

2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios							
Ingeniero/a	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €		
P. Técnico Gº Superior	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €		
Ingeniero/a Técnico	99,18 €	99,90 €	100,62 €	101,69 €	103,48 €		
Maestro/a Industrial	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €		
P. Técnico de Grado Medio	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €		
Jefe/a de Sección	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €		
P. Ayte. Técnico Sanitario	90,18 €	90,83 €	91,47 €	92,44 €	94,05 €		
Graduado/a Social	90,18 €	90,83 €	91,47 €	92,44 €	94,05 €		
Delineante proyectista	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €		
Delineante	85,38 €	85,99 €	86,60 €	87,51 €	89,04 €		
Calcador/a	83,22 €	83,83 €	84,41 €	85,30 €	86,78 €		
3. Grupo profesional de Administrativos							
Jefe/a de 1.ª	96,56 €	97,25 €	97,94 €	98,98 €	100,71 €		
Jefe/a de 2.ª	94,22 €	94,88 €	95,55 €	96,56 €	98,26 €		
Gestor/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €		
P. Oficial de 1.ª	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €		
P. Oficial de 2.ª	88,12 €	88,75 €	89,37 €	90,32 €	91,90 €		
Auxiliar	82,24 €	82,84 €	83,42 €	84,30 €	85,77 €		
Cajero/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €		
Telefonista	77,01 €	77,56 €	78,10 €	78,92 €	80,29 €		
Ordenanza	76,53 €	77,08 €	77,62 €	78,43 €	79,79 €		
Conserje	78,44 €	79,01 €	79,56 €	80,40 €	81,79 €		
4. Grupo profesional de Comerciales							
Supervisor/a	90,74 €	91,39 €	92,03 €	93,01 €	94,62 €		
Vendedor/a	88,12 €	88,75 €	89,37 €	90,32 €	91,90 €		
Promotor/a	82,24 €	82,84 €	83,42 €	84,30 €	85,77 €		
5. Grupo profesional de laboratorio.							
Analista Laboratorio	90,94 €	91,60 €	92,23 €	93,21 €	94,83 €		
Auxiliar Laboratorio	85,38 €	85,99 €	86,60 €	87,51 €	89,04 €		
6. Grupo profesional de producción y mantenimiento							
Encargado General	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		
Encargado/a Sección	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		
Contra. Jefe/a Taller	92,85 €	93,51 €	94,17 €	95,18 €	96,83 €		

Maestro/a	84,97 €	85,56 €	86,17 €	87,07 €	88,56 €		
Jefe/a de Equipo	84,97 €	85,56 €	86,17 €	87,07 €	88,56 €		
P. Oficial de 1.ª	82,89 €	83,46 €	84,05 €	84,93 €	86,38 €		
P. Oficial de 2.ª	81,29 €	81,87 €	82,43 €	83,29 €	84,72 €		
P. Oficial de 3.ª	79,82 €	80,37 €	80,94 €	81,78 €	83,18 €		
Ayte. Especialista	78,59 €	79,13 €	79,69 €	80,52 €	81,90 €		
P. Peón Ayte. Fabricación	77,02 €	77,56 €	78,10 €	78,90 €	80,26 €		
P. Peón	76,76 €	77,31 €	77,84 €	78,64 €	80,00 €		
Personal Capataz de peones/as	78,32 €	78,87 €	79,41 €	80,26 €	81,64 €		
Basculero Pesador	77,95 €	78,50 €	79,05 €	79,87 €	81,26 €		
Guarda Jurado	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Guarda	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Cobrador/a	77,34 €	77,88 €	78,43 €	79,26 €	80,61 €		
Portero/a	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Personal de Limpieza	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Botones	76,86 €	77,41 €	77,95 €	78,77 €	80,11 €		
Encarg. Equipo y Monitora	79,82 €	80,37 €	80,94 €	81,78 €	83,18 €		
ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES AÑO 2022							
DENOMINACIÓN Y/O ARTÍCULOS	DÍA EFECTIVO	DÍA	MES				
PLUS DE 4.º TURNO	13,28 €						
QUEBRANTO MONEDA			45,55 €				
PLUS MANTENIMIENTO			52,35 €				
AYUDA A DISCAPACITADOS			208,32 €				
Artículo 32. Jubilación	a los 60 años	20.289,05 €					
	a los 61 años	17.405,59 €					
	a los 62 años	14.470,34 €					
	a los 63 años	11.638,76 €					

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Diputación de Córdoba**

Núm. 3.627/2021

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 93 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, en relación con el artículo 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se abre información pública a todos los efectos, para el proyecto abajo mencionado.

Dicho proyecto, aprobado provisionalmente por Decreto del Sr. Diputado Delegado de Cohesión Territorial del Área de Asistencia Técnica a los Municipios de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, de fecha 14 de septiembre de 2021, queda expuesto al público durante un plazo de 20 días hábiles a contar a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 a) y 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el presente proyecto será objeto de publicidad durante el periodo de información pública en el portal de transparencia de esta Diputación provincial, pudiéndose consultar en la siguiente dirección web:

<https://sede.dipucordoba.es/diputacion/tramites/procedimiento/70030/exposicion-publica-de-proyectos-de-obra>

En caso de que no se presenten alegaciones, transcurrido el plazo de información pública, se entenderá aprobado definitivamente el proyecto hasta entonces provisional.

“INSTALACIÓN DE ASCENSOR HIDRÁULICO EN PISCINA MUNICIPAL” EN VILLANUEVA DEL REY (CÓRDOBA) (958/2021).

EL PRESIDENTE,

Este documento del que está conforme con sus antecedentes el Jefe del Servicio de Contratación, Juan Carandell Mifsut, lo firma electrónicamente en Córdoba, 15 de septiembre de 2021, el Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Núm. 3.628/2021

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 93 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, en relación con el artículo 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se abre información pública a todos los efectos, para el proyecto abajo mencionado.

Dicho proyecto, aprobado provisionalmente por Decreto del Sr. Diputado Delegado de Cohesión Territorial del Área de Asistencia Técnica a los Municipios de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, de fecha 14 de septiembre de 2021, queda expuesto al público durante un plazo de 20 días hábiles a contar a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 a) y 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el presente proyecto será objeto de publicidad durante el periodo de información pública en el portal de transparencia de esta Diputación provincial, pudiéndose consul-

tar en la siguiente dirección web:

<https://sede.dipucordoba.es/diputacion/tramites/procedimiento/70030/exposicion-publica-de-proyectos-de-obra>

En caso de que no se presenten alegaciones, transcurrido el plazo de información pública, se entenderá aprobado definitivamente el proyecto hasta entonces provisional.

“MEJORA DE ACCESIBILIDAD EN MERCADILLO MUNICIPAL” EN MORILES (CÓRDOBA) (1520/2021).

EL PRESIDENTE,

Este documento del que está conforme con sus antecedentes el Jefe del Servicio de Contratación, Juan Carandell Mifsut, lo firma electrónicamente en Córdoba, 15 de septiembre de 2021, el Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Núm. 3.652/2021

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 93 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, en relación con el artículo 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 33 de la Ley 8/2001, de 12 de julio, de Carreteras de Andalucía, se abre información pública a todos los efectos, incluidos los medioambientales y expropiatorios, para el proyecto abajo relacionado.

Dicho proyecto, aprobado provisionalmente por Decreto de Sr. Diputado Delegado de Infraestructuras Rurales de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, de fecha 16 de septiembre de 2021, queda expuesto al público durante un plazo de 20 días hábiles a contar a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Igualmente, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 7 a) y 13.1 e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, el presente proyecto será objeto de publicidad durante el periodo de información pública en el portal de transparencia de esta Diputación provincial, pudiéndose consultar en la siguiente dirección web:

<https://sede.dipucordoba.es/diputacion/tramites/procedimiento/70030/exposicion-publica-de-proyectos-de-obra>

En caso de que no se presenten alegaciones, transcurrido el plazo de información pública, se entenderá aprobado definitivamente el proyecto hasta entonces provisional.

PAVIMENTACIÓN DEL CAMINO RURAL CP-171 “DE LA CAÑADA DEL HORNILLO” (CÓRDOBA) (816/2021).

EL PRESIDENTE,

Este documento del que está conforme con sus antecedentes el Jefe del Servicio de Contratación, Juan Carandell Mifsut, lo firma electrónicamente en Córdoba, 17 de septiembre de 2021, el Presidente, Antonio Ruiz Cruz.

Ayuntamiento de Baena

Núm. 3.646/2021

ANEXO PLIEGO DE CONDICIONES EXCEPCIONAL FERIA
2021

Publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con fecha 11 de agosto de 2021, anuncio nº 3260/2021 sobre aprobación del Pliego de Condiciones Excepcional para la Concesión del uso privativo del dominio público mediante instalaciones de atracción puestos y barracas de la Feria en el año 2021, a celebrar en

la localidad de Baena, durante los días 24 de septiembre al 3 de octubre de 2021.

Con el objetivo de paliar la difícil situación que atraviesan los trabajadores del Sector de Feriantes y Hostelería, originado por el Covid 19, este Excmo. Ayuntamiento de Baena introduce una aclaración en el mencionado pliego de condiciones consistente en:

1. Se procederá al corte de tráfico de la Calle Salvador Muñoz (previo informe de viabilidad de la Jefatura de Policía Local) y aquellos hosteleros cuyo establecimiento hostelero esté ubicado en la Calle Salvador Muñoz, que tengan en regla la licencia de ocupación de la vía pública y no se encuentren inmersos en ningún expediente sancionador por infracciones a la Ordenanza Municipal reguladora de la Ocupación de la vía Pública con esas, sillas y otros elementos análogos, de 23 de septiembre de 2019, podrán solicitar ampliación de la licencia de ocupación de la vía pública, siempre y cuando cuenten con el correspondiente informe positivo de la Jefatura de Policía Local, debiendo aportar al expediente autorización por escrito de los vecinos de inmuebles colindantes (viviendas particulares, comunidad de vecinos o titulares de negocios colindantes) en caso de pretender ocupar el espacio que sobresalga de la fachada del establecimiento hostelero de forma excepcional durante la Feria especial 2021. Los hosteleros y feriantes se registrarán en todo momento por el aforo y el horario que establezca en cada momento la Consejería de Salud y Familiar de la Junta de Andalucía en cuanto a medidas anti Covid 19 se refiere. En ningún caso se instalarán carpas o toldos en las ampliaciones de terrazas, ni se instalarán baffles de música que conviertan esa terraza en un chiringuito o caseta de feria, al no estar permitidas las/os mismas/os en esta edición especial de Feria Real 2021.

2. Los puestos y barracas se ubicarán en el recinto delimitado por la Calle Inglaterra, prolongación Calle Sargento Domingo Argudo y el Juncal y los de bisutería en la Zona Verde de Ronda Norte, atendiendo al espacio disponible, por lo que los servicios técnicos municipales delimitarán la ubicación y el espacio a ocupar.

3. El sorteo de los puestos de bisutería por motivos de organización se realizará el martes 21 de septiembre en los bajos del Pabellón Cubierto a partir de las 11,00 h. debiendo tomar las medidas necesarias para evitar aglomeraciones.

Baena, 15 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Cristina Piernagorda Albañil.

Núm. 3.661/2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 177.2 en relación con el 169.3 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, ha quedado definitivamente aprobado el expediente número 07/2021, de modificación de créditos, mediante créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el Presupuesto Municipal del ejercicio 2021, al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, se inserta en el Boletín Oficial de la Provincia resumido por capítulos.

A) AUMENTOS EN GASTOS:

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
VI	Inversiones Reales	6.299,56 euros
	Total Aumentos	6.299,56 euros

B) FINANCIACIÓN:

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE
Baja Aplicaciones Presupuestarias		
VI	Inversiones Reales	6.299,56 euros
	Total Financiación	6.299,56 euros

De acuerdo con lo establecido en el artículo 171 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, contra la aprobación definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Baena, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Cristina Piernagorda Albañil.

Ayuntamiento de Cañete de las Torres

Núm. 3.657/2021

Don Félix Romero Carrillo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cañete de las Torres (Córdoba), hace saber:

Que por Resolución nº 2021/00000439, de fecha 17/09/2021, se ha dictado el siguiente:

“DECRETO. Visto el error material involuntario detectado en el Decreto de aprobación Bases y convocatoria para la selección por el sistema de oposición libre de dos plazas vacantes en la plantilla de personal Funcionario de este Ayuntamiento perteneciente a la escala de administración especial, subescala, subescala de servicios especiales, categoría Policía Local nº 2021/000000208 de fecha 06/05/2021, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 93, de fecha 18/05/2021, concretamente en la Base Octava, apartado 8.1.3, letra A, según detalle:

-Donde dice: A. Examen tipo test: 10 puntos máximos.

Consistirá en la contestación, por escrito, de un cuestionario tipo test de 50 preguntas, más 5 de reserva, en el tiempo máximo de 90 minutos, con cuatro respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, del temario contenido en el Anexo III.

El criterio de corrección será el siguiente: Las respuestas correctas tendrán un valor de 0,10 puntos, y las incorrectas serán penalizadas con 0,04 puntos. Las preguntas sin contestar o nulas, ni suman ni restan. Las preguntas de reserva quedarán claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación.

-Debe decir: A. Examen tipo test: 10 puntos máximos.

Consistirá en la contestación, por escrito, de un cuestionario tipo test de 50 preguntas, más 5 de reserva, en el tiempo máximo de 90 minutos, con cuatro respuestas alternativas, siendo solo una de ellas la correcta, del temario contenido en el Anexo III.

El criterio de corrección será el siguiente: Las respuestas correctas tendrán un valor de 0,20 puntos, y las incorrectas serán penalizadas con 0,05 puntos. Las preguntas sin contestar o nulas, ni suman ni restan. Las preguntas de reserva quedarán claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde en Cañete de las Torres, a 17 de septiembre de 2021. Certifico.- EL ALCALDE, Fdo. Félix Romero Carrillo.-LA SECRESTARIA ACCTAL., Fdo. Guillermina Buenosvinos Hita”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Cañete de las Torres, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Félix Romero Carrillo.

Ayuntamiento de Encinas Reales

Núm. 3.665/2021

Don Gabriel González Barco, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Encinas Reales (Córdoba), hago saber:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria, celebrada el día 9 de septiembre de 2021, aprobó inicialmente el Presupuesto General para el ejercicio 2021, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169.1 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, queda expuesto al público a efectos de que los interesados puedan examinarlo y presentar reclamaciones.

Los interesados, que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 y por los motivos taxativamente enumerados en el artículo 170.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 antes citado, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones: Quince (15) días hábiles, a partir del siguiente a la fecha de inserción en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

Si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Lo que se hace público para conocimiento general.

Encinas Reales, a 20 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gabriel González Barco.

Ayuntamiento de Montoro

Núm. 3.583/2021

Por Resolución de la Alcaldía nº 2126/2021, se ha acordado aprobar inicialmente el Estudio de Detalle promovido por don Joaquín González Ramírez, en representación de ARTQUITAE URBANISMO Y ARQUITECTURA SLNE para las parcelas 1 y 2 del Polígono Industrial Camino de Morente (Rfa catastral: 8876402UH7087N0001TO y 8876415UH7087N0001EO del P.I. Camino de Morente).

Lo que de conformidad con lo preceptuado en el artículo 32.1, 2ª de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se hace público para general conocimiento, y a los efectos de que las personas interesadas puedan examinar el expediente y formular cuantas alegaciones estimen pertinentes, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Montoro, 10 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Ana María Romero Obrero.

Ayuntamiento de Palenciana

Núm. 3.660/2021

Don Gonzalo Ariza Linares, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Palenciana (Córdoba), hace saber:

Aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 16 de septiembre de 2021, el expediente

de modificación de crédito nº 8/2021, en la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de crédito, financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia, estando disponible al público en la Secretaría de este Ayuntamiento.

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

Palenciana, a 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Gonzalo Ariza Linares.

Ayuntamiento de La Rambla

Núm. 3.648/2021

Por Resolución de Alcaldía, número 2021/00001464, de 16 de septiembre de 2021, se ha resuelto aprobar la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos al procedimiento de selección de una plaza de Administrativo, Funcionario de Carrera, mediante el sistema de Concurso-Oposición, en turno libre (OEP 2019), publicada en el BOE nº 127, de 28 de mayo de 2021.

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

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

Los sucesivos anuncios relacionados con la presente convocatoria se llevarán a cabo a través de su publicación en la sede electrónica, Tablón de Edictos del Ayuntamiento de La Rambla.

Contra la citada Resolución cabe interponer recurso de reposición ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Rambla, con carácter potestativo, en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

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

La Rambla, 16 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Jorge Jiménez Aguilar.

Entidad Local Autónoma de Algallarín

Núm. 3.658/2021

En virtud de requerimiento formulado por la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía, en el sentido de considerar contrario al ordenamiento jurídico determinaciones contenidas en las Bases para la contratación de un TÉCNICO PARA DINAMIZACIÓN DE C.I.E. dentro del Programa Empleabilidad contra el des-

poblamiento del Instituto Provincial de Desarrollo Económico, Iprodeco, se ha procedido, en cumplimiento del artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y artículo 56 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, a la subsanación y apertura de nuevo plazo de presentación de instancias.

Asumiendo íntegramente el requerimiento formulado, se ha rectificado la redacción de las bases de la convocatoria que han de regir el proceso de selección, obrantes en el expediente GEX 624/20210.

Por Decreto de la Presidenta 798/2021 de 16 de septiembre, De conformidad con el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, SE HA RESUELTO:

PRIMERO. Aprobar la modificación de las Bases para la contratación de un TÉCNICO PARA DINAMIZACIÓN DE C.I.E. dentro del Programa Empleabilidad contra el despoblamiento del Instituto Provincial de Desarrollo Económico, Iprodeco, a tiempo completo con una duración de 6 meses, al amparo de lo previsto en el artículo 15 del TRET, documento electrónico con CSV A168 2F96 238C 5D18 C4DA.

SEGUNDO. Publicar la presente modificación en el Boletín Oficial de la Provincia y en la sede electrónica de esta ELA, así como el texto íntegro de las bases en la sede electrónica [dirección <https://sede.eprinsa.es/algallar/tablon-de-edictos>].

TERCERO. Remitir esta Resolución y Oferta genérica al SAE y abrir un plazo de 10 días hábiles para la presentación de solicitudes por los interesados.

CUARTO. Notifíquese a los solicitantes que presentaron instancia autobaremada, comunicando la modificación de las bases y el nuevo plazo de presentación y dese cuenta del presente Decreto a la Delegación del Gobierno de la Junta y a la Junta Vecinal para su conocimiento.

En Algallarín, 17 de septiembre de 2021. Firmado electrónicamente por la Presidenta, Encarnación Jiménez Vergara.

BASES PARA LA SELECCIÓN MEDIANTE CONCURSO DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL DE LA E.L.A. DE ALGALLARÍN PARA LA CONTRATACIÓN DE UN TÉCNICO PARA LA DINAMIZACIÓN DEL CENTRO DE INICIATIVA EMPRESARIAL DE ALGALLARÍN, DENTRO DEL PROGRAMA EMPLEABILIDAD CONTRA EL DESPOBLAMIENTO. GEX 624/2021

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

El objeto de la presente convocatoria es la selección de un Técnico para llevar a cabo las tareas de dinamización del Centro de Iniciativa Empresarial de Algallarín, así como el desarrollo de las actuaciones para las que ha sido diseñado el mismo.

SEGUNDA. DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Titulación Académica: Licenciado/Grado en Administración y Dirección de Empresas.

Grupo de cotización: 02.

Categoría: A2.

El contrato que regulará la relación laboral será de obra o servicio determinado como Técnico, a jornada completa, distribuidas de lunes a viernes, y tendrá una duración de seis meses. El contrato tendrá un período de prueba de 2 meses.

El puesto que se convoca tendrá las siguientes funciones:

- Planificación, implementación, control y evaluación y mejora continua del Plan de acción contemplado en el Plan director para la dinamización de la Red de CIEs de la Provincia de Córdoba.

- Diseño de actividades que faciliten el desarrollo de las estrategias planteadas en el Plan Director para la dinamización de la Red de CIEs de la Provincia de Córdoba.

- Será el responsable técnico de la movilización, promoción y

captación de iniciativas empresariales y emprendedores, a través de recursos del municipio, para su integración en los programas activos, así como en el desarrollo de iniciativas innovadoras.

- Deberá ser el enlace entre el CIE y los agentes económicos y sociales del territorio, así como su inclusión y participación.

- Deberá establecer un canal de comunicación permanente con los usuarios, trasladando sus necesidades a las unidades de gestión de los CIEs.

- Será el responsable de la captación de nuevas necesidades para la mejora de los programas del plan de acción.

- Entre sus objetivos estará el contribuir a que el CIE sea un centro de referencia en la realidad socioeconómica de la comarca.

- Organizar y gestionar, en el marco de Plan Director para la dinamización de la Red CIEs de la Provincia de Córdoba, los programas, proyectos y actividades a desarrollar en el CIE.

- Seguir las directrices del Ayuntamiento en coordinación con la Unidad de Gestión del propio CIE y de la Red, para la aplicación de los acuerdos que se adopten.

- Colaborar aportando nuevas ideas que contribuyan al mejor funcionamiento del Centro y de la Red de Centros.

- Cumplir con las obligaciones en lo que respecta a las labores de gestión del centro y que le sean encomendadas.

- Prospección de recursos ociosos o infrautilizados de proyectos empresariales de promoción económica local e iniciativas innovadoras para la generación de empleo en el ámbito local.

- Difusión y estímulo de potenciales oportunidades de creación de actividad entre las personas desempleadas, promotoras y emprendedoras, así como instituciones colaboradoras.

- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera.

- Apoyo a promotores de empresas, una vez constituidas, acompañando técnicamente a los mismos durante las primeras etapas de funcionamiento, mediante la aplicación de técnicas de consultoría en gestión empresarial y asistencia en los procesos formativos adecuados.

TERCERA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

- No padecer enfermedad o defecto físico que impida el normal ejercicio de la función para la que se contrata.

- Tener la nacionalidad española, o la de uno de los estados miembros de la Unión Europea, o de otros estados para los que se permita el acceso al empleo público según la legislación vigente.

- Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa por ley para el acceso al empleo público.

- No haber sido separado/a mediante expediente disciplinario o despido del mismo carácter, del servicio del Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado/a de forma absoluta para el ejercicio de funciones públicas o de forma especial para obtener el empleo objeto de la presente convocatoria u otro análogo.

- No estar incurso/a en causa de incapacidad específica conforme a la normativa vigente.

- Formación requerida: La titulación requerida será la de Licenciado/Grado en Administración y Dirección de Empresas.

CUARTA. PROCEDIMIENTO Y SOLICITUDES

La selección del trabajador/a se realizará mediante concurso con arreglo a las siguientes normas:

1. la E.L.A. de Algallarín dirigirá oferta genérica al SAE solici-

tando el número máximo de candidatas/as desempleados/as para cada puesto de trabajo ofertado a quienes les comunicarán estas Bases requiriéndoles para que presenten en el día señalado de la oferta modelo de instancia autobaremada para tomar parte en el proceso selectivo que figura como Anexo I a las presentes bases donde deberá especificarse todos los méritos valorables que se aleguen en el Registro de Entrada de la E.L.A. de Algarrín.

La no presentación en plazo determinará la exclusión del candidato/a del proceso selectivo, sin necesidad de dictar ni notificar ningún tipo de resolución.

Dichos candidatas/as deberán reunir los requisitos anteriormente determinados.

2. Quienes deseen participar en las pruebas selectivas podrán solicitarlo mediante INSTANCIA AUTOBAREMADA que se dirigirá a la Alcaldía de la Entidad Local de Algarrín y durante el plazo de 10 días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación de las presentes bases en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón de anuncios de la sede electrónica de la Entidad Local Autónoma de Algarrín, dirección <https://www.algarrin.es> (sin perjuicio de su difusión a través de otros medios o redes).

Las solicitudes de participación podrán presentarse en los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El modelo de INSTANCIA AUTOBAREMADA para tomar parte en el proceso selectivo será el que figura como Anexo I a las presentes bases. En la INSTANCIA AUTOBAREMADA deberá especificarse todos los méritos valorables que se aleguen y SE ACREDITARÁN CUANDO LOS CANDIDATOS SEAN REQUERIDOS PARA ELLO (NO EN EL MOMENTO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS).

QUINTA. COMISIÓN DE VALORACIÓN

Los miembros de la Comisión de Selección serán los que determinen en la convocatoria.

La Comisión no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de al menos tres de sus miembros, entre los que será siempre necesaria la asistencia del Presidente y Secretario.

2. En la designación de los vocales el titular de la presidencia deberá ajustarse a los criterios establecidos en el artículo Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en concreto deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y tenderá a la paridad entre mujer y hombre, asimismo el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de la Comisión de selección.

3. En caso de sustitución por renuncia o cualquier otro motivo de alguno de los miembros de la Comisión de selección se procederá a su sustitución mediante Resolución del órgano municipal competente que será publicado en el Tablón de anuncios de la Sede Electrónica de la E.L.A. de Algarrín.

4. La Comisión de selección podrá designar como asesor a cualquier empleado público que colaborará con la misma con voz y sin voto.

5. La pertenencia de los miembros a la Comisión lo será siempre a título individual, no pudiéndose ostentar ésta en representación o por cuenta de nadie.

6. La Comisión de Selección en su actuación goza de independencia y discrecionalidad.

7. Cuando concurra en los miembros de la Comisión alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la ley 40/2015, de

1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, éstos se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la presidencia-Presidencia; asimismo, los aspirantes podrán recusarlos en la forma prevista en el artículo 24 de la citada Ley.

8. Todos los miembros de la Comisión tendrán voz y voto, salvo el/la Secretario/a y los asesores técnicos mencionados en el punto 4 anterior, que sólo tendrán voz, pero no voto.

9. Indemnizaciones por razón del servicio. En este punto rige el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, o, en su caso, la disposición aplicable en el momento de la realización del proceso selectivo.

SEXTA: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN: CONCURSO CRITERIOS DE BAREMACIÓN DEL CONCURSO:

6.1. Méritos valorables.

Se valorarán los méritos ALEGADOS en la INSTANCIA AUTOBAREMADA QUE SE ACREDITARÁN CUANDO LOS CANDIDATOS SEAN REQUERIDOS PARA ELLO (NO EN EL MOMENTO DE PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS).

Los méritos alegados en la instancia inicial pero no acreditados, así como los méritos acreditados de forma deficiente, hayan sido o no alegados, no podrán valorarse.

6.1.1. Experiencia Laboral. Máximo 5 puntos.

Experiencia laboral (Puntuación máxima 5 puntos).

-Por cada mes completo de servicios prestados en las Administraciones Públicas o empresas privadas en puestos similares al que se concursa: 0,20 puntos.

Se acreditará mediante la aportación de copia de los contratos, o certificación de la entidad, e informe de vida laboral.

6.1.2. Formación. Máximo 5 puntos.

Formación complementaria (Puntuación máxima 5 puntos).

Titulación Académica..... Máximo 2 puntos.

- Por estar en posesión de la titulación de máster relacionado con el puesto a desempeñar. 2 puntos.

Por cursos de formación o perfeccionamiento, de acuerdo al siguiente baremo: Máximo 3 puntos.

Cursos relacionados con el puesto: 0,30 puntos por cada 100 horas de formación relacionada con el puesto de trabajo. Se acreditarán con copia del título del curso en donde venga descrito el contenido y duración del mismo. La duración debe expresarse en créditos y/u horas.

SEXTA. ACREDITACIÓN DE LOS MÉRITOS

6.2.1. La "Experiencia" (apartado 6.1.1) se acreditará aportando todos y cada uno de los siguientes documentos: informe de vida laboral y fotocopia de todos los contratos de trabajo alegados.

6.2.2. La "Formación" (apartado 6.1.2) se acreditará aportando fotocopias de la documentación que acredite haber realizado formación universitaria, másteres o cursos de formación. Para que puedan valorarse los documentos acreditativos deberán especificar el número de horas de duración, el contenido del curso y la entidad organizadora.

6.3. Criterios de desempate.

En caso de que se produzca un empate entre dos o más candidatos se resolverá con arreglo a los siguientes criterios:

1º Quien haya obtenido mayor puntuación en el apartado Experiencia laboral.

2º Quien haya obtenido mayor puntuación en el apartado Formación.

Si persiste el empate se resolverá por sorteo.

SÉPTIMA. PROPUESTA DE CONTRATACIÓN

La Comisión de Selección realizada la valoración del concurso elevará al órgano competente la propuesta de contratación para que de acuerdo al orden preferencial señalado en la misma, se

proceda a su llamamiento.

OCTAVA. SUSTITUCIONES

Si por cualquier circunstancia no pudiera formalizarse el contrato con el aspirante seleccionado o bien, si una vez contratado renunciase al puesto se procederá a requerir al candidato que haya obtenido en orden decreciente mayor puntuación para que, previa presentación de los documentos señalados en la base novena, pueda formalizarse su contratación por el resto de tiempo de contratación en el marco del funcionamiento del Programa que ampara la contratación.

NOVENA. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

1. El/la aspirante propuesto/a presentará en la E.L.A. de Aljara, dentro del plazo máximo de 5 días naturales, contados a partir del requerimiento practicado al efecto, los documentos originales que acrediten reunir las condiciones para tomar parte en el proceso selectivo, que son:

- a) DNI.
- b) Titulación exigida por la convocatoria.
- c) Acreditación de los méritos alegados.
- d) Quienes tengan la condición de discapacitado/a deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes al puesto objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de la LEBEP), mediante dictamen expedido por un equipo profesional competente.

e) Los aspirantes de otros países deberán acreditar además los requisitos a que se refiere el artículo 57 Texto Refundido de LEBEP.

2. Si dentro del plazo indicado, y salvo el caso de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentara su documentación o no reuniera los requisitos exigidos, no podrá ser contratado y quedarán anuladas todas las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el proceso selectivo.

DÉCIMA: LUGAR Y FORMA DE PUBLICAR LISTADO DE ADMITIDOS/EXCLUIDOS

Una vez concluido el plazo de presentación de solicitudes el Presidente de la Mesa de Selección convocará a los componentes de la misma para la realización de un estudio de las solicitudes presentadas. De este estudio elaborarán una lista de admitidos/as y excluidos/as. Este listado se publicará en el tablón de anuncios electrónico y en la página web de la ELA y se dará un plazo de tres días hábiles para presentación de las alegaciones que entienda oportunas.

DÉCIMO PRIMERA: LUGAR PUBLICACIÓN RESULTADOS PROCEDIMIENTO

Finalizadas todas las fases, se elaborará un listado con la puntuación parcial y total obtenida por cada uno de los candidatos, proponiendo, en su caso, la contratación de la persona que haya obtenido la mayor puntuación final. Este listado será publicado en el tablón de anuncios electrónico municipal y en la página web.

DÉCIMO SEGUNDA. INTERPRETACIÓN DE LAS BASES

Para cualquier circunstancia no prevista en estas bases, la Comisión de Selección interpretará las mismas para llevar a cabo la contratación en base a la legislación vigente.

DÉCIMO TERCERA. IMPUGNACIÓN Y REVOCACIÓN DE LAS BASES

Contra estas bases que agotan la vía administrativa se podrá interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el órgano que ha dictado el acuerdo de aprobación de las mismas (Artículo 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local modificado por Ley 11/1999 y 112 y siguientes de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común o, alternativamente, recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, dentro del plazo de dos meses (Artículos 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada por Ley 11/1999 y 10, 45 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa). En ambos casos, el plazo se computará desde el día siguiente a aquél en que se practique la presente notificación.

ANEXO 1: SOLICITUD DE PARTICIPACIÓN EN PROCESO SELECTIVO TÉCNICO PARA LA DINAMIZACIÓN DEL CENTRO DE INICIATIVA EMPRESARIAL DE ALGALLARÍN.

D/Dña _____ /
D.N.I. _____ con domicilio en calle _____ /
municipio _____, provincia de _____ /
teléfono _____ y correo electrónico _____.

EXPONE: Que manifiesto mi voluntad de participar en el proceso selectivo para TÉCNICO PARA LA DINAMIZACIÓN DEL CENTRO DE INICIATIVA EMPRESARIAL DE ALGALLARÍN como personal laboral temporal de esta Entidad Local Autónoma de Algallarín de acuerdo a las Bases aprobadas y publicadas en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica y Boletín oficial de la provincia. Así mismo, declaro bajo mi responsabilidad:

- que reúno todas y cada una de las condiciones exigidas en las bases de selección.
- que poseo la titulación y capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto que se describe en la base segunda y al que opte. (Quienes tengan la condición de discapacitado/a deberán acreditar la compatibilidad con el desempeño de las tareas correspondientes al puesto objeto de la presente convocatoria (artículo 59 de TREBEP), mediante dictamen expedido por un equipo profesional competente, antes de la formalización del contrato de trabajo.
- que no me hallo incurso/a en causa de incapacidad.
- que no he sido separado/a mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni inhabilitado/a para el ejercicio de funciones públicas, en los términos exigidos en la base tercera.
- que no desempeño ningún puesto o actividad en que resulte incompatible según lo dispuesto en la Ley 53/1984.
- QUE DISPONGO DE LA JUSTIFICACIÓN DOCUMENTAL PARA ACREDITAR TANTO LA TITULACIÓN NECESARIA COMO LOS MÉRITOS QUE ALEGO Y QUE SERÁN PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE ALGALLARÍN CUANDO SEA REQUERIDO PARA ELLO, A LOS EFECTOS DE FUNDAMENTAR LO QUE PRETENDO QUE ME SEA VALORADO PARA ACCEDER AL PUESTO DE TRABAJO.

AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS. DECLARO UN TOTAL DE _____ PUNTOS (SUMA TOTAL EXPERIENCIA Y FORMACIÓN)

Poseo la documentación acreditativa de los méritos alegados y conforme a lo exigido en las Bases me comprometo a aportarla si se me requiere. En consideración a todo lo anterior, solicito ser admitido al proceso proceso selectivo para la selección temporal por concurso, con pleno sometimiento a las bases aprobadas al efecto.

En Algallarín a _____ 2021

Fdo.: _____

Los méritos que alego de cara a su valoración en el concurso son:
(UTILIZAR TANTAS HOJAS COMO SEA PRECISO):

6.1.1.-Experiencia Laboral.

La puntuación máxima total a alcanzar en este apartado no podrá ser superior a 5 punto.

- Por cada mes completo de servicios prestados en las Administraciones Públicas/ EMPRESAS privadas en puestos similares al que se concursa: 0,20 puntos.

DENOMINACIÓN DEL CONTRATO Y CÓDIGO DE CUENTA DE COTIZACIÓN	EMPLEADOR	FECHA DE INICIO Y FIN DEL CONTRATO	AUTOBAREMO PUNTOS
TOTAL EXPERIENCIA LABORAL (MÁXIMO 5 PUNTOS)			

6.1.2.-Formación. Máximo 5 puntos.

- Titulación Académica..... Máximo 2 puntos.
 - Por estar en posesión de la titulación de máster relacionado con el puesto a desempeñar. 2 puntos.
- Por cursos de formación o perfeccionamiento, de acuerdo al siguiente baremo: Máximo 3 puntos.

Cursos relacionados con el puesto: 0,30 puntos por cada 100 horas de formación relacionada. Se acreditarán con copia del título del curso en donde venga descrito el contenido y duración del mismo. La duración debe expresarse en créditos y/u horas.

NOMBRE CURSO	ENTIDAD IMPARTIDORA	DURACIÓN	Nº horas	AUTOBAREMO PUNTOS
		Fecha Desde - Hasta		
TOTAL FORMACIÓN (MÁXIMO 5 PUNTOS)				

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