

# BOP

Córdoba

Año CLXXVIII

## Sumario

---

### II. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

#### **Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Subdelegación del Gobierno en Córdoba**

Notificación propuesta de resolución procedimiento sancionador expediente número 733/2013

p. 4546

### III. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Resolución autorización transmisión instalación eléctrica de media tensión expte. AT. 103/94

p. 4546

Resolución autorización puesta en servicio y transmisión instalación eléctrica expte. AT. 314/07

p. 4546

Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba

p. 4547

Prórroga Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

p. 4567

Prórroga Convenio Colectivo de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba

p. 4567

Prórroga Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba

p. 4569

Prórroga Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba

p. 4569

Convenio Colectivo de la Empresa de Autobuses de Córdoba (AUCORSA)

p. 4571

#### **Consejería de Fomento y Vivienda. Delegación Territorial de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio de Córdoba**

Notificación Resoluciones procedimientos sancionadores expediente CO-02659/2012 y otros

p. 4595

**V. ADMINISTRACIÓN LOCAL****Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

Aprobación definitiva modificación Ordenanza Fiscal reguladora del Servicio de Cementerio para el ejercicio 2013

p. 4597

**Ayuntamiento de Córdoba**

Citación para notificar por comparecencia actos de la Recaudación Municipal

p. 4598

Citación para notificar por comparecencia expediente de subsanación de deficiencias a Movimientos y Nivelaciones, S.L.

p. 4600

Licitación contrato de obra relativa al Plan de Asfalto 2013, en el marco del Plan Municipal Córdoba Habitable, 50 Obras, 50 Barrios

p. 4600

**Ayuntamiento de Fernán Núñez**

Información pública Reglamento del Registro Municipal de Centros Veterinarios y Centros para Venta, Adiestramiento y Cuidado de Animales de Compañía

p. 4600

Delegación funciones de Alcaldía en el Primer Teniente de Alcalde, don Alfonso Alcaide Romero

p. 4600

**Ayuntamiento de Montalbán**

Notificación Resolución Alcaldía denegando la Autorización de uso en Precario Puestos números 4, 5 y 10 del Mercado de Abastos

p. 4601

**Ayuntamiento de Montemayor**

Citación para notificar por comparecencia procedimientos sanciones

p. 4601

**Ayuntamiento de Montoro**

Aprobación prórroga Convenio Marco del Personal Laboral y Funcionario del Ayuntamiento de Montoro

p. 4601

**Ayuntamiento de Monturque**

Aprobación Padrón Cobratorio Tasa por Servicio de Abastecimiento de Agua Potable segundo trimestre 2013

p. 4602

**Ayuntamiento de Priego de Córdoba**

Delegación de Alcaldía en Concejal don Luis Miguel Carrillo Gutiérrez para celebración de matrimonio civil

p. 4602

**Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba**

Notificación inicio expediente baja por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes

p. 4602

**Ayuntamiento de Villanueva del Rey**

Aprobación definitiva modificación Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por Utilización de Piscinas, Instalaciones Deportivas y otros Servicios Análogos

p. 4602

**Mancomunidad de Municipios de la Zona Centro del Valle de Los Pedroches (Caminos). Córdoba**

Aprobación definitiva Presupuesto General Mancomunidad Zona Centro Valle de los Pedroches (Caminos), ejercicio 2013

p. 4603

**VI. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA****Juzgado de lo Social Número 1. Córdoba**

Notificación Resolución Procedimiento 387/12. Ejecución número 20/2013

p. 4603

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

Notificación Procedimiento 820/11. Ejecución de títulos judiciales 96/2013

p. 4604

Notificación Procedimiento Social Ordinario 798/2013

p. 4604

Notificación Procedimiento Social Ordinario 630/2012

p. 4605

Citación actos de conciliación y/o juicio Procedimiento Social Ordinario 446/2013

p. 4605

Notificación Procedimiento Despidos/Ceses en general 797/2013

p. 4606

Notificación Procedimiento Ejecución de títulos judiciales 113/2013

p. 4607

Notificación Procedimiento Despidos/Ceses en general 540/2013

p. 4607

Notificación Procedimiento Despidos/Ceses en general 308/2013

p. 4608

Notificación Procedimiento Despidos/Ceses en general 40/2013

p. 4608

**VII. OTRAS ENTIDADES****Consortio Ruta del Vino Montilla-Moriles. Montilla (Córdoba)**

Aprobación definitiva Presupuesto General y plantilla de personal, ejercicio 2013

p. 4608

## ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

### Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas Subdelegación del Gobierno en Córdoba

Núm. 6.158/2013

Intentada sin efecto la notificación de propuesta de resolución con sanción de 3.001 € (TRES MIL UN EUROS) y prohibición de acceso a recinto deportivo durante seis meses, que se tramita en esta Subdelegación del Gobierno en expediente núm. 733/2013 a D. Fermín Juan Cremades Márquez, con NIF 30481687V, domiciliado en Plaza Judá Leví, 4 2, 14003 Córdoba, por infracción de lo dispuesto en el artículo 22.2 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte (B.O.E. de 12.07.07).

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se publica el presente edicto, para que sirva de notificación de la misma, indicándole que puede alegar en el plazo de quince días lo que a su derecho convenga, aportando documentos y proponiendo la prueba de que intente valerse, por haber resultado infructuosa la referida notificación cursada directamente al interesado en el domicilio que se indica, en aplicación al artículo 61 de la Ley 30/1992 ya citada.

Córdoba 8 de julio de 2013.- El Secretario General, Fdo. José Manuel de Siles Pérez de Jurguitu.

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo Delegación Provincial de Córdoba

Núm. 3.192/2013

Resolución de la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba, por la que se autoriza la transmisión de la instalación eléctrica de media tensión recogida en el expediente AT 103/94.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Artículo 133 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y la Instrucción de 27 de marzo de 2001, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, sobre notas aclaratorias para la Autorización Administrativa de instalaciones de producción de transporte, distribución y suministro eléctrico.

Segundo: Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre la reestructuración de Consejerías (BOJA n.º 88, de 7 de mayo de 2012), el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo (BOJA n.º 115, de 13 de junio de 2012) y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA n.º 150 de 1 de agosto de 2012).

A la vista de la documentación aportada para la transmisión de

instalaciones de distribución eléctrica, y de acuerdo con el informe favorable de Técnico del Departamento de Energía, el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación Territorial, propone:

Autorizar la transmisión de la instalación eléctrica de titularidad José Pedro Díaz Soldado, que fue objeto del expediente A.T. 103/94, a empresa distribuidora, en los siguientes términos:

Adquirente:

Empresa Distribuidora: Endesa Distribución Eléctrica, S.L.

Domicilio: C/ García Lovera, nº 1.

Localidad: Córdoba.

Cedente: D. José Pedro Díaz Soldado.

Características:

Expediente: AT 103/94.

Ubicación de la instalación: Ctra. de Puesta en Riego p.k. 11, Córdoba.

Término municipal: Lucena (Córdoba).

Instalación:

- Línea aérea de M.T. 20 kV y 20 m. de longitud.

- Centro de Transformación Intemperie de 50 kVA.

Propuesto:

El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, Fdo: Manuel Ángel López Rodríguez.

Vista la anterior Propuesta de Resolución, esta Delegación Territorial resuelve elevarla a definitiva:

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad con lo establecido en los artículos 114 y 115 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Resuelve:

Córdoba, 5 de abril de 2013.- Firmado electrónicamente: El Delegado Territorial, José Ignacio Expósito Prats.

Núm. 5.382/2013

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se concede autorización de puesta en servicio y transmisión de instalación eléctrica de distribución de alta tensión.

Expte: AT 314/07

#### ANTECEDENTES:

Primero: El Excelentísimo Ayuntamiento de la Carlota (Córdoba), solicita ante esta Delegación Territorial la Autorización Administrativa y Aprobación del Proyecto denominado: Electrificación de la Unidad Sector SAU-R1 de La Carlota (Córdoba).

Con fecha 1 de septiembre de 2010, el titular presenta anexo al proyecto técnico anterior denominado: "Electrificación para manzanas 24, 46 y 48 de la Unidad Sector SAU-R1" en La Carlota (Córdoba), para la ampliación de la red de distribución de alta tensión.

Segundo: En la tramitación de este expediente se han observado las formalidades y preceptos legales aplicables y en concreto los trámites previstos en el Título VII, Capítulo II del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica,

desarrollo de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y en el Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas Normas reguladoras de Procedimientos Administrativos de Industria y Energía de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía (BOJA nº 22 de 2 de febrero de 2011).

Tercero: Con fecha 11 de abril de 2013, fue presentado el certificado de dirección técnica suscrito por técnico competente y visado por el colegio profesional correspondiente. El convenio de cesión a Endesa Distribución Eléctrica S.L. (unipersonal), fue presentado el 25 de marzo de 2013.

Cuarto: Por asesor técnico perteneciente al Departamento de Energía de esta Delegación Territorial, ha sido emitido informe favorable, referente a la Autorización de Puesta en Servicio y Transmisión de las instalaciones que se indican a continuación.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Esta Delegación Territorial es competente para la tramitación y resolución del presente expediente, según lo dispuesto en los artículos 1 y siguientes, y demás concordantes, de la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico, y su Reglamento de desarrollo, aprobado mediante el Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministros y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; en relación con el R.D. 4.164/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias a la Junta de Andalucía en materia de Industria, Energía y Minas, artículo 49 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, Decreto del Presidente 3/2012, de 5 de mayo (BOJA 88/2012, de 7 de mayo), de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012, de 31 de julio, por la que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en la Resolución de 23 de febrero de 2005, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se delegan determinadas competencias en materia de instalaciones eléctricas.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, el Servicio de Industria, Energía y Minas de esta Delegación Territorial, propone:

Conceder la Autorización de Puesta en Servicio y Transmisión de las instalaciones a Endesa Distribución Eléctrica S.L. (unipersonal) cuyas principales características se describen a continuación:

Ampliación de línea eléctrica (bucle).

Origen: CT-3 del PP R2.

Final: CT-3 del PP R2.

Tipo: Subterránea.

Tensión de servicio: 15 kV.

Longitud en Km.: 2 x 0,511.

Conductores: AI 3 (1 x 240).

Centro de transformación.

Emplazamiento: C/ Alemania, s/n en UE-E del SAU del R1.

Municipio: La Carlota (Córdoba).

Tipo: Interior.

Relación de transformación: 15.000/400-230 V.

Potencia (kVA): 630.

Propuesto:

El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, Manuel Ángel López Rodríguez.

Vista la anterior Propuesta de Resolución, esta Delegación Te-

rritorial resuelve elevarla a definitiva:

De acuerdo con el artículo 128.3 del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, la presente Resolución deberá notificarse al solicitante y a las Administraciones, organismos públicos y empresas de servicio público o de servicios de interés general afectadas; en la forma prevista en el artículo 58 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, advirtiéndole que la misma no pone fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma Recurso de Alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la notificación de la presente Resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común antes citada.

Resuelve:

Córdoba, 14 de junio de 2013.- Firmado electrónicamente: La Directora General de Industria, Energía y Minas (p.d. Resolución de 23 de febrero de 2005), el Delegado Territorial, José Ignacio Expósito Prats.

Núm. 6.152/2013

Convenio o Acuerdo: Industrias del Aceite

Expediente: 14/01/0142/2013

Fecha: 09/07/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000265011982

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivos de las Industrias del Aceite y sus derivados de la Provincia de Córdoba", con vigencia desde el día 1 de enero de 2010 hasta el día 31 de diciembre de 2014, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

#### ACUERDA

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

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

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

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

En Córdoba, siendo las diez horas del día 3 de julio de 2013, se reúnen los señores relacionados a continuación, 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 situadas en Avda. del Gran Capitán, 12 de la ciudad de Córdoba.

#### ASISTENTES:

##### PARTE EMPRESARIAL.

Por la Asociación Empresarial de Almazaras Industriales de la Provincia de Córdoba (ACORA): D<sup>a</sup>. Macarena Sánchez del Águila y D. Blas Francisco Muñoz Relaño.

Asesores: D. Antonio Arroyo Díaz y D. Juan Luis Luque Barona.

Por la Asociación de Empresas Fabricantes y de Servicios de Córdoba (ASFACO): D. Francisco de Asís Chocán Domínguez.

Asesor: D. Javier Giménez Rodríguez-Sedano.

##### PARTE SOCIAL

Por U.G.T.: D. Pedro Luque Aguilar, D. Teodoro Gómez Hoyo, D. Alfonso Ruiz González, D. Antonio Alcaide Rosales, D. Ángel Cuevas Álvarez y D. Antonio García Solís.

Asesores: D<sup>a</sup> María Trujillo Callialta, D<sup>a</sup> Olivia Baena Cobos, D. Rafael García Martín y D. Carlos Bahamonde García.

Abierta la sesión, ambas partes, manifiestan haber alcanzado un acuerdo y en base a la recíproca capacidad para negociar que ostentan, proceden a la firma del convenio colectivo del sector.

El sindicato CCOO no comparece en el acto de firma, al haberse negado a suscribir el acuerdo, tal y como se manifestó y fue reflejado en el acta de acuerdos de 24 de junio de 2013. El sindicato UGT hace entrega de certificación del Centro de mediación Arbitraje y Conciliación dependiente de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, que lo acredita con representatividad suficiente para suscribir un convenio colectivo de carácter estatutario.

En base a lo expuesto las partes firmantes alcanzan los siguientes acuerdos:

Primero: Aprobar el texto del Convenio Colectivo del sector para los años 2010 a 2014, 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 D. Juan Luis Luque Barona para que presente telemáticamente toda la documentación ante la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

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

Por la Asociación Empresarial de Almazaras Industriales de la Provincia de Córdoba, hay varias firmas.- Por ASFACO, hay varias firmas.- Por UGT, hay varias firmas.

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. AÑO 2010-2014

##### 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 olivares y cooperativas envasadoras
- Refinerías
- Destilerías de glicerina.
- Fábricas de jabón
- Almacenes o Delegaciones de aceites, grasas, jabones o detergentes.
- 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 cinco años. Entrando en vigor el 1.º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

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 destina-

dos.

#### 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 perentoria e imprevisible necesidad 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 retribución 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 y por un plazo máximo de tres meses.

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 deese 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: 1mes.
- 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

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 30 por 100 y un máximo del 77 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 el

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.

#### 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 Ley 14/1994 de 1 de junio.

En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos en el artículo 8.º de la citada Ley, 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: D.N.I. o C.I.F., 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, Servicio Militar, 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 a); b); c) y d), 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 dos 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 activida-

des 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 1.º y 2.º 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

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por la normativa vigente al efecto, con las siguientes particularidades:

El tiempo destinado a la formación teórica será como mínimo de dos días a la semana.

El trabajo real que desarrolle el trabajador deberá estar expresamente relacionado con las tareas propias u objeto de la formación.

Con objeto de hacer efectiva la formación trabajador, la Empresa asignará un monitor con suficiente experiencia y cualificación profesional, como para garantizar la formación objeto del contrato sin que cada monitor pueda tener bajo su tutela a más de 3 trabajadores o trabajadoras.

Las partes recomiendan el cumplimiento escrupuloso de la legislación vigente sobre este tipo de contrato.

- El 52 por 100 de los trabajadores/trabajadoras contratados o contratadas al amparo de esta modalidad, a la finalización del contrato, pasarán a ser considerados fijos de plantilla.

- La retribución del trabajador o trabajadora contratado o contratada será, durante el primer año de vigencia del contrato, del 80 por 100 del salario real establecido en el presente convenio para la categoría de Peón, y durante el segundo año del 90 por 100 de la citada categoría, en ambos casos proporcionados al tiempo de trabajo efectivo.

#### 4. Excedencias

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

##### B) Funcional

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 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> o Gestores. Oficial Administrativo o Administrativa de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> 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 1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> y 3.<sup>a</sup> 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. Ascensos.

Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando, así como los puestos de confianza, se cubrirán por libre designación de las 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 19. 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 INEM, u organismos correspondiente, para se desarrollo y realización.

#### Capítulo IV - Jornada, vacaciones y licencias retribuidas

##### Artículo 20. Jornada laboral

La jornada de trabajo para el 2010, 2011 y 2012 será de 1.732 horas efectivas en cómputo anual; para el año 2013 será de 1.744 horas efectivas en cómputo anual y para 2014 será de 1752 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 tenga establecida.

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

##### Artículo 21. 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 di-

ciembre 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 22. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre las 1.744 horas en el año 2013 y sobre las 1.752 horas en el año 2014.

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:

la:

(Salario Base + Antigüedad + Beneficios)

----- + 75%

1.752

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

#### Artículo 23. 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 260,89 euros.

#### Artículo 24. 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, al menos uno de ellos sería hábil.

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 1.º 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 necesitare realizar un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará hasta 3 días más.

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

#### Capítulo V - Condiciones económicas

##### Artículo 25. 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:

- Turnicidad.
- 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 26. Conceptos retributivos y forma de aplicación

1. Sueldo Base. Para todas las categorías, será el indicado en las tablas salariales reflejadas en Anexo n.º 1 que, como parte integrante del mismo, se acompaña.

2. Complementos personales:

Antigüedad.

Los/las trabajadores y trabajadoras que se incorporen como fijos/fijas comprendidos en este Convenio, 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 en el momento de la firma del presente convenio consolidaran 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 43,71 euros, por cada una de ellas.

La paga extraordinaria correspondiente a feria o fiestas principal de la localidad, se percibirá el año 2013 con el Salario Base, Antigüedad, Beneficios más 43,71 euros, por cada una de ellas. En el año 2014 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 61,44 euros mensuales, o de 1,98 euros diarios, más el 10% de su respectivo complemento personal de antigüedad, devengado conforme a lo establecido en el presente artículo.

3. Complementos de puesto de trabajo:

Turnicidad.

El personal que trabaje a tres turnos ininterrumpidos percibirá un 25% más de su salario base, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

Se respetarán las condiciones económicas más ventajosas que tuvieran establecida otras empresas del sector, por el concepto de Turnicidad.

Queda exceptuado del percibo del complemento de trabajo nocturno, el personal que se encuentre trabajando a tres o más turnos.

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

Plus de 4.º Turno.

En aquellas empresas que tengan establecido el cuarto turno, el personal correspondiente percibirá un plus por este concepto cuyo importe será de 12,08 euros por día efectivo de trabajo.

No obstante, se respetarán las cuantías superiores que tenga establecidas o pactadas en el ámbito de la empresa, si bien éstos se verán incrementados por el porcentaje del 2,75%.

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 47,65 euros.

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, neozol 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.

El/La trabajador o trabajadora percibirá como plus de nocturnidad el 30% del salario base correspondiente a su categoría profesional. Considerándose trabajo nocturno al realizado entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

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

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.

Quebranto de Moneda.

En concepto de quebranto de moneda se pagará al Cajero/a la cantidad de 41,45 euros al mes. 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.

Capítulo VI - Mejoras sociales

Artículo 27. 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 3,01 euros, para todas las categorías profesionales.

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 28. Jubilación

El/La trabajador o trabajadora afectado por este Convenio que acredite, a la entrada en vigor del mismo, su condición de mutua lista por cuenta ajena con efectos anteriores a 1 de enero de 1967, podrá voluntariamente y de acuerdo con el RDL 1/1994, Disp. Trans. 3.ª, 1.2.ª y demás normativa concordante, causar baja por voluntad propia en la empresa para acceder directamente 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, percibiendo las cantidades que a continuación se indican:

- A los 60 años: 18.464,68 euros
- A los 61 años: 15.840,51 euros
- A los 62 años: 13.169,18 euros
- A los 63 años: 10.592,22 euros

En caso de que la fecha de 1 de enero de 1967, a los efectos mencionados, se modificará por cualquier disposición legal se estará a lo dispuesto en ésta sin necesidad de previo acuerdo entre las partes.

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 29. Capacidad disminuida

Los/Las trabajadores y trabajadoras que hayan sido declarados por el organismo competente, como incapacitados o incapacitados 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 30. 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 le-

siones corporales y daños en las prendas habituales.

b) Al personal que preste servicio en la intemperie, prensas 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 31. Ayudas a disminuidos físicos y psíquicos

Las empresas abonarán a los/las empleados y empleadas con hijos o hijas disminuidos o disminuidas físicos o psíquicos, así reconocidos legalmente en un porcentaje del 49%, una ayuda de 189,58 euros mensuales.

#### Artículo 32. 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 Gabinete Técnico de Seguridad), 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 33. Enfermedad o accidente

Todos los/las trabajadores y trabajadoras afectados o afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a cobrar el 100% del salario más los pluses o complementos que le sean de aplicación en función de su puesto de trabajo excepto el Plus de Transporte por estar tipificado como extrasalarial, en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional desde el primer día.

En aquellos supuestos de enfermedad y ausencia del trabajo por causa de enfermedad común, acreditados mediante el parte de baja médica se complementará a los trabajadores fijos de la plantilla de la empresa el 17% de la base reguladora de la seguridad social para esta prestación durante 40 días en el período de 1 año natural, contándose desde el primer día de la baja y por tres veces con el límite máximo de cuarenta días por cada año de vigencia de este convenio.

Además del complemento antes mencionado, todas las empresas afectadas por este convenio pagaran el 50% de la base reguladora diaria durante los 3 primeros días de la incapacidad temporal por tres veces al año, dentro del tramo máximo de los 40 días. A partir del día 21 de baja, la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora y hasta el máximo establecido de 40 días.

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 tra-

bajador. A efectos de calcular la citada proporcionalidad se considerará que cada mes de trabajo efectivo de trabajo devenga 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 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 4 días del citado complemento. Este complemento tendrá un límite máximo de 40 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 abonada 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.

En caso de baja por accidente de trabajo el trabajador percibirá hasta el 100% de la base reguladora con deducción de la cantidad que perciba de la Seguridad Social y hasta tanto sea dado de alta en esa situación.

#### Artículo 34. 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 de tráfico o circulación, tanto en medio público como privado, y siempre que el desplazamiento se realice en el desarrollo de actividad 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 transcurrido un mes desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

#### Artículo 35. 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 25.º 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 36. Nupcialidad

Con independencia del permiso legal retribuido del artículo 24º del presente Convenio, los/las trabajadores y trabajadoras con más de 2 años de antigüedad reconocida en la empresa, percibirán una gratificación extrasalarial de 500 €, una única vez por cada trabajador.

Capítulo VII - Seguridad e higiene

### Artículo 37. 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 38. 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 elaborarán.
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 los técnicos que ambas partes aporten. Alternativamente, ocuparán la presidencia, en cada trimestre, una de las partes.

### Artículo 39. Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.º 2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La mayor novedad de ésta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

#### Derecho de la conciliación de la vida familiar y laboral

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a todos los beneficios recogidos en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

#### Capítulo VIII - Representación de los/las trabajadores y trabajadoras

Artículo 40. 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 sobre 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 su 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 41. 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 42. 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 43. 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 44. 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 45. 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 46. Incrementos económicos

Para el año 2013 todos los conceptos económicos, se incrementan en un 1,1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2010, 2011 y 2012, según figuran en las Tablas Salariales adjuntas. Para 2014 se incrementan en un 1% sobre las tablas salariales aplicadas en el año 2013 según figuran en las Tablas Salariales adjuntas.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio serán abonadas en el mes siguiente al de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL 2013  
(Subida Salarial 1,10% sobre las tablas del año 2012)

CATEGORÍAS	Salario Base Día-Mes	Plus Asistencia	Plus Transp.	Beneficio Día-Mes	Bolsa Vacaciones	Gratif. Extras	(Fórmula) Total Anual
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(15/455)	1	3	
<b>1. Grupo profesional de Dirección</b>							
Gerente	944,21 €	7,64 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.172,74 €
<b>2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios</b>							
Ingeniero	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Técnico Gº Superior	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Ingeniero Técnico	976,16 €	7,69 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.664,74 €
Maestro Industrial	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Técnico de Grado Medio	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Jefe de Sección	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Ayte. Técnico Sanitario	879,67 €	6,75 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.979,51 €
Graduado Social	879,67 €	6,75 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.979,51 €
Delineante proyectista	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Delineante	832,00 €	6,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.080,32 €
Calcador	810,29 €	5,72 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.677,84 €
<b>3. Grupo profesional de Administrativos</b>							
Jefe de 1. <sup>a</sup>	944,21 €	7,64 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	18.172,74 €
Jefe de 2. <sup>a</sup>	920,52 €	7,31 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.732,86 €
Gestor	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	859,87 €	6,40 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.592,91 €
Auxiliar	801,21 €	5,54 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.495,62 €
Cajero	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Telefonista	745,40 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.515,27 €
Ordenanza	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Conserje	762,23 €	5,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.783,11 €
<b>4. Grupo profesional de Comerciales</b>							
Supervisor	884,91 €	6,85 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.083,65 €
Vendedor	859,87 €	6,40 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.592,91 €
Promotor	801,21 €	5,54 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	15.495,62 €



5. Grupo profesional de Laboratorio							
Analista Laboratorio	887,04 €	6,87 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.120,76 €
Auxiliar Laboratorio	832,00 €	6,03 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	16.080,32 €
6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado General	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Encargado Sección	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Contra. Jefe Taller	906,72 €	7,12 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	17.477,26 €
Maestro de oficio	27,30 €	5,92 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	16.002,47 €
Jefe de Equipo	27,30 €	5,92 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	16.002,47 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	26,54 €	5,75 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.613,99 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	26,02 €	5,50 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.315,44 €
Oficial de 3. <sup>a</sup>	25,50 €	5,36 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.040,42 €
Ayte. Especialista	25,10 €	5,16 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.809,87 €
Peón Ayte. Fabricación	24,54 €	5,01 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.516,45 €
Peón	24,46 €	4,97 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	14.469,42 €
Capataz de peones	757,03 €	5,00 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.697,34 €
Basculero Pesador	752,92 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.628,10 €
Guarda Jurado	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Guarda o Sereno	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Cobrador	745,40 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.515,27 €
Portero	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Mujer de Limpieza	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Botones	739,46 €	4,97 €	3,01 €	61,44 €	260,89 €	43,71 €	14.426,10 €
Encarg. Equipo y Monitora	25,50 €	5,36 €	3,01 €	2,04 €	260,89 €	43,71 €	15.040,42 €

CATEGORÍAS	SALARIO DIA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD				
	Sin Antig.	1 Bienio	2 Bienios	2B + 1Quinq.	2B + 2Quinq.
<b>1. Grupo profesional de Dirección</b>					
Gerente	88,39 €	89,02 €	89,65 €	90,59 €	92,17 €
<b>2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios</b>					
Ingeniero	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Técnico Gº Superior	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Ingeniero Técnico	90,78 €	91,43 €	92,08 €	93,06 €	94,69 €
Maestro Industrial	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Técnico de Grado Medio	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Jefe de Sección	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Ayte. Técnico Sanitario	82,59 €	83,17 €	83,76 €	84,64 €	86,10 €
Graduado Social	82,59 €	83,17 €	83,76 €	84,64 €	86,10 €
Delineante proyectista	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Delineante	78,21 €	78,77 €	79,32 €	80,15 €	81,54 €
Calcedor	76,25 €	76,79 €	77,33 €	78,14 €	79,50 €
<b>3. Grupo profesional de Administrativos</b>					
Jefe de 1. <sup>a</sup>	88,39 €	89,02 €	89,65 €	90,59 €	92,17 €
Jefe de 2. <sup>a</sup>	86,25 €	86,86 €	87,48 €	88,40 €	89,93 €
Gestor	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	80,70 €	81,28 €	81,85 €	82,71 €	84,14 €
Auxiliar	75,37 €	75,90 €	76,44 €	77,24 €	78,57 €
Cajero	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Telefonista	70,60 €	71,10 €	71,59 €	72,34 €	73,58 €
Ordenanza	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Conserje	71,90 €	72,41 €	72,92 €	73,68 €	74,95 €
<b>4. Grupo profesional de Comerciales</b>					
Supervisor	83,09 €	83,68 €	84,27 €	85,16 €	86,63 €
Vendedor	80,70 €	81,28 €	81,85 €	82,71 €	84,14 €
Promotor	75,37 €	75,90 €	76,44 €	77,24 €	78,57 €
Analista Laboratorio	83,27 €	83,86 €	84,45 €	85,34 €	86,82 €
Auxiliar Laboratorio	78,21 €	78,77 €	79,32 €	80,15 €	81,54 €
Encargado General	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Encargado Sección	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Contra. Jefe Taller	85,01 €	85,61 €	86,22 €	87,12 €	88,63 €
Maestro	77,83 €	78,38 €	78,92 €	79,74 €	81,11 €
Jefe de Equipo	77,83 €	78,38 €	78,92 €	79,74 €	81,11 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	75,94 €	76,47 €	77,01 €	77,80 €	79,13 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	74,49 €	75,01 €	75,53 €	76,31 €	77,61 €

Oficial de 3.ª	73,15 €	73,66 €	74,17 €	74,94 €	76,21 €
Ayte. Especialista	72,03 €	72,53 €	73,04 €	73,79 €	75,04 €
Peón Ayte. Fabricación	70,61 €	71,10 €	71,59 €	72,32 €	73,55 €
Peón	70,38 €	70,87 €	71,35 €	72,09 €	73,31 €
Capataz de peones	71,49 €	71,99 €	72,49 €	73,25 €	74,51 €
Basculero Pesador	71,15 €	71,65 €	72,15 €	72,91 €	74,16 €
Guarda Jurado	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Guarda o Sereno	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Cobrador	70,60 €	71,10 €	71,59 €	72,34 €	73,58 €
Portero	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Mujer de Limpieza	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Botones	70,17 €	70,66 €	71,15 €	71,89 €	73,12 €
Encarg. Equipo y Monitora	73,15 €	73,66 €	74,17 €	74,94 €	76,21 €

## ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES AÑO 2013

DENOMINACIÓN Y /O ARTÍCULOS		DÍA EFECTIVO	DÍA	MES
PLUS DE 4.º TURNO		12,08 €		
QUEBRANTO MONEDA				41,45 €
PLUS MANTENIMIENTO				47,65 €
AYUDA A DISMINUIDOS				189,58 €
<b>ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN</b>				
	a los 60 años	18.464,68		
	a los 61 años	15.840,51		
	a los 62 años	13.169,18		
	a los 63 años	10.592,22		

TABLA SALARIAL 2014							
(Subida Salarial 1% sobre las tablas del año 2013)							
	Salario	Plus Asistencia	Plus	Beneficio	Bolsa	Gratif.	(Fórmula)
CATEGORÍAS	Base		Transp.	Día-Mes	Vacaciones	Extras	Total
	Día-Mes						Anual
	(A)	(B)	(C)	(D)			
Unidades pago/año	(15/455)	253	253	(14/425)	1	2	
<b>1. Grupo profesional de Dirección</b>							
Gerente	953,66 €	7,72 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.248,27 €
<b>2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios</b>							
Ingeniero	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Técnico Gº Superior	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Ingeniero Técnico	985,92 €	7,77 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.745,19 €
Maestro Industrial	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Técnico de Grado Medio	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Jefe de Sección	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Ayte. Técnico Sanitario	888,47 €	6,82 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.043,11 €
Graduado Social	888,47 €	6,82 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.043,11 €
Delineante proyectista	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Delineante	840,32 €	6,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.134,93 €
Calcador	818,39 €	5,78 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.728,42 €
<b>3. Grupo profesional de Administrativos</b>							
Jefe de 1.ª	953,66 €	7,72 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	18.248,27 €
Jefe de 2.ª	929,72 €	7,38 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.803,99 €
Gestor	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Oficial de 1.ª	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Oficial de 2.ª	868,46 €	6,46 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.652,64 €
Auxiliar	809,22 €	5,60 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.544,38 €
Cajero	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Telefonista	752,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.554,23 €
Ordenanza	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.464,17 €
Conserje	769,86 €	5,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.824,75 €
<b>4. Grupo profesional de Comerciales</b>							
Supervisor	893,76 €	6,92 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.148,29 €
Vendedor	868,46 €	6,46 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.652,64 €
Promotor	809,22 €	5,60 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	15.544,38 €
<b>5. Grupo profesional de Laboratorio</b>							
Analista Laboratorio	895,91 €	6,94 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.185,77 €
Auxiliar Laboratorio	840,32 €	6,09 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	16.134,93 €

6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento							
Encargado General	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Encargado Sección	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Contra. Jefe Taller	915,78 €	7,19 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	17.545,84 €
Maestro de oficio	27,57 €	5,98 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	16.056,47 €
Jefe de Equipo	27,57 €	5,98 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	16.056,47 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	26,80 €	5,81 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.664,10 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	26,28 €	5,55 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.362,57 €
Oficial de 3. <sup>a</sup>	25,75 €	5,41 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.084,81 €
Ayte. Especialista	25,35 €	5,21 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.851,94 €
Peón Ayte. Fabricación	24,78 €	5,06 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.555,60 €
Peón	24,70 €	5,02 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	14.508,09 €
Capataz de peones	764,60 €	5,05 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.800,17 €
Basculero Pesador	760,45 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.730,24 €
Guarda Jurado	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Guarda o Sereno	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Cobrador	752,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.616,28 €
Portero	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Mujer de Limpieza	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Botones	746,85 €	5,02 €	3,04 €	62,05 €	263,50 €	44,14 €	14.526,22 €
Encarg. Equipo y Monitora	25,75 €	5,41 €	3,04 €	2,06 €	263,50 €	44,14 €	15.084,81 €

TABLA SALARIAL PARA ACTIVIDADES DE CAMPAÑA AÑO 2014

CATEGORÍAS	SALARIO DIA/EFFECTIVO SEGÚN TRAMO DE ANTIGÜEDAD				
	Sin Antig.	1 Bienio	2 Bienios	2B + 1Quinq.	2B + 2Quinq.
<b>1. Grupo profesional de Dirección</b>					
Gerente	88,76 €	89,39 €	90,03 €	90,98 €	92,57 €
<b>2. Grupo profesional de Técnicos y Mandos Intermedios</b>					
Ingeniero	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Técnico Gº Superior	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Ingeniero Técnico	91,17 €	91,83 €	92,49 €	93,47 €	95,12 €
Maestro Industrial	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Técnico de Grado Medio	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Jefe de Sección	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Ayte. Técnico Sanitario	82,89 €	83,49 €	84,08 €	84,97 €	86,45 €
Graduado Social	82,89 €	83,49 €	84,08 €	84,97 €	86,45 €
Delineante proyectista	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Delineante	78,48 €	79,04 €	79,60 €	80,44 €	81,84 €
Calgador	76,50 €	77,05 €	77,59 €	78,41 €	79,77 €
<b>3. Grupo profesional de Administrativos</b>					
Jefe de 1. <sup>a</sup>	88,76 €	89,39 €	90,03 €	90,98 €	92,57 €
Jefe de 2. <sup>a</sup>	86,60 €	87,22 €	87,83 €	88,76 €	90,31 €
Gestor	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	81,00 €	81,57 €	82,15 €	83,02 €	84,47 €
Auxiliar	75,60 €	76,14 €	76,68 €	77,49 €	78,84 €
Cajero	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Telefonista	70,79 €	71,29 €	71,79 €	72,55 €	73,80 €
Ordenanza	70,35 €	70,85 €	71,35 €	72,09 €	73,34 €
Conserje	72,10 €	72,62 €	73,13 €	73,90 €	75,18 €
<b>4. Grupo profesional de Comerciales</b>					
Supervisor	83,41 €	84,00 €	84,60 €	85,49 €	86,98 €
Vendedor	81,00 €	81,57 €	82,15 €	83,02 €	84,47 €
Promotor	75,60 €	76,14 €	76,68 €	77,49 €	78,84 €
<b>5. Grupo profesional de Laboratorio</b>					
Analista Laboratorio	83,59 €	84,19 €	84,78 €	85,68 €	87,17 €

Auxiliar Laboratorio	78,48 €	79,04 €	79,60 €	80,44 €	81,84 €
<b>6. Grupo profesional de Producción y Mantenimiento</b>					
Encargado General	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Encargado Sección	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Contra. Jefe Taller	85,34 €	85,95 €	86,56 €	87,48 €	89,00 €
Maestro	78,10 €	78,65 €	79,20 €	80,03 €	81,40 €
Jefe de Equipo	78,10 €	78,65 €	79,20 €	80,03 €	81,40 €
Oficial de 1. <sup>a</sup>	76,19 €	76,72 €	77,26 €	78,06 €	79,40 €
Oficial de 2. <sup>a</sup>	74,72 €	75,25 €	75,77 €	76,56 €	77,87 €
Oficial de 3. <sup>a</sup>	73,37 €	73,88 €	74,40 €	75,17 €	76,46 €
Ayte. Especialista	72,24 €	72,74 €	73,25 €	74,01 €	75,28 €
Peón Ayte. Fabricación	70,80 €	71,29 €	71,79 €	72,53 €	73,77 €
Peón	70,56 €	71,06 €	71,55 €	72,29 €	73,53 €
Capataz de peones	71,99 €	72,50 €	73,00 €	73,77 €	75,04 €
Basculero Pesador	71,65 €	72,15 €	72,66 €	73,42 €	74,69 €
Guarda Jurado	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Guarda o Sereno	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Cobrador	71,09 €	71,59 €	72,09 €	72,85 €	74,10 €
Portero	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Mujer de Limpieza	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Botones	70,65 €	71,15 €	71,65 €	72,40 €	73,64 €
Encarg. Equipo y Monitora	73,37 €	73,88 €	74,40 €	75,17 €	76,46 €

**ARTÍCULOS ECONÓMICOS CONVENIO ACEITES**

**AÑO 2014**

DENOMINACIÓN Y /O ARTÍCULOS		DÍA EFECTIVO	DÍA	MES
PLUS DE 4.º TURNO		12,20 €		
QUEBRANTO MONEDA				41,87 €
PLUS MANTENIMIENTO				48,12 €
AYUDA A DISMINUIDOS				191,48 €
<b>ARTÍCULO 28. JUBILACIÓN</b>				
	a los 60 años	18.649,33		
	a los 61 años	15.998,91		
	a los 62 años	13.300,88		
	a los 63 años	10.698,14		

Núm. 6.153/2013

Convenio o Acuerdo: Personal Laboral Ayuntamiento de Peñarroya

Expediente: 14/01/0140/2013

Fecha: 04/07/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Juan Manuel Gallardo Torres

Código: 14000812011984

Visto el escrito de 25 de junio de 2013, relativo a la prórroga del "Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

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

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

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

ACTA DE REUNIÓN DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO.

AYUNTAMIENTO DE PEÑARROYA-PUEBLONUEVO

25 de junio de 2013

En la ciudad de Peñarroya-Pueblonuevo a las 18,00 horas del día de la fecha se reúne la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo con la asistencia de los siguientes miembros:

De una parte, La representación de la Empresa compuesta por: D<sup>a</sup> María Gil Morata, Alcaldesa y representante del equipo de Gobierno y D. Alonso Lorenzo Núñez, Primer Teniente de Alcalde del Excmo. Ayuntamiento.

De otra parte, la representación de los trabajadores compuesta por: D. Gabriel Ángel Medina Paredes, D. Cipriano Rebollo Rodríguez, D<sup>a</sup> Ana Ruiz Castillejo, D. Juan Manuel Gallardo Torres y D. José Miguel Andújar Tejeda, de la Sección Sindical de CC.OO.; Isidro Corvillo Cárdenas y Augusto Molina Pérez, de la Sección Sindical del CESIF; D. Enrique Javier Castillo Reyes, de la Sección Sindical de UGT; y D. Cándido Peralbo Ledesma y D. Juan Barragán Fernández, como representantes de los Funcionarios.

Se abre la sesión reconociendo las partes mutuamente y recíprocamente su legitimación negociadora, se pasa a tratar el único asunto incluido en el Orden del Día:

Punto único: Pacto relativo al Mantenimiento de la Ultractividad del Convenio Colectivo del Excmo. Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo, publicado en el BOP nº 61, de 10 de abril de 2007 y denunciado con fecha 24 de noviembre de 2011, de lo que se da traslado a la autoridad laboral.

Ante la imposibilidad de finalizar la negociación del Convenio

Colectivo y la firma del mismo en los plazos que establece el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, cuyo plazo termina el día 7 de julio de 2013, las partes, ejerciendo la opción contemplada en dicho artículo sobre pacto en contrario, acuerdan por unanimidad la vigencia del Convenio más allá del plazo establecido en las citadas normas, fijando un año a partir de la firma de este acuerdo o en su defecto, hasta la conclusión de la negociación y firma del Convenio Colectivo.

Y no habiendo ningún otro asunto que tratar se levanta la sesión siendo las 19,00 horas, suscribiendo las partes en prueba de conformidad.

En Peñarroya-Pueblonuevo a 25 de junio de 2013.- La Representación de la Empresa, Fdo. María Gil Morata.- Fdo. Alonso Lorenzo Núñez.- La Representación de los trabajadores: Fdo. Gabriel Ángel Medina Paredes, Fdo. Cipriano Rebollo Rodríguez, Fdo. Ana Ruiz Castillejo, Fdo. Juan Manuel Gallardo Torres, Fdo. José Miguel Andújar Tejeda, Fdo. Isidro Corvillo Cárdenas, Fdo. Cándido Peralbo Ledesma, Fdo. Enrique Javier Castillo Reyes, Fdo. Juan Barragán Fernández, Fdo. Augusto Molina Pérez.

Núm. 6.154/2013

Convenio o Acuerdo: Distribución de Electricidad

Expediente: 14/01/0141/2013

Fecha: 09/07/2013

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Destinatario: Diego Manuel Talavera Sánchez

Código: 14000105011982

Visto el escrito de 5 de julio de 2013, relativo a la prórroga del "Convenio Colectivo de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de la Provincia de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

#### ACUERDA

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

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

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

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Córdoba, a 5 de julio de 2013, en el conflicto colectivo promovido por D. Juan Carlos Fernández Sánchez, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO en Córdoba, frente a las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba, la Comisión de Conciliación-Mediación queda integrada por los miembros que al final se relacionan.



**Antecedentes:**

Con fecha 28 de junio de 2013 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto y con fecha 1 de julio de 2013, se cursaron citaciones al sindicato promotor del expediente, al representante legal de la referida asociación empresarial y a la del sindicato señalado como parte interesada en el mismo, aunque posteriormente, se enviaron nuevas citaciones adelantando la reunión prevista, emplazando a las partes para el día de hoy en la sede del SERCLA en Córdoba, con objeto de llevar a cabo el acto de mediación del presente conflicto, constando en el expediente la recepción de las mismas, por lo que:

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora: CCOO

D. Rafael Morales Lara, con DNI 30.527.661-Z, en representación del sindicato CCOO, en su calidad de Secretario General de la Federación de Industria de dicho sindicato en Córdoba, lo que acredita mediante fotocopia de escritura de poder otorgado en Madrid, con fecha 3 de diciembre de 2009, ante el Notario, D. Luis Pérez -Escolar Hernando, con el nº 3.180 de su protocolo, que consta en el expediente.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba

D. Jesús Manuel Córdoba Rueda, con DNI 30.012.761-S, miembro de la Comisión Negociadora en calidad de Secretario de la Asociación de Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba, reconociéndole dicha representación la otra parte.

D. Diego Manuel Talavera Sánchez, con DNI 52.694.497-W, en calidad de asesor.

En representación de parte interesada: UGT

Dña. María Trujillo Callealta, con DNI 44.035.336-L, en representación del sindicato UGT y miembro de la Comisión Negociadora, en su calidad de Secretaria General de la Federación Agroalimentaria en Córdoba, lo que acredita mediante fotocopia de escritura de poder otorgada en Sevilla, con fecha 30 de julio de 2009, ante el Notario, D. Luis Marín Sicilia, con el nº 1.823 de su protocolo.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Según se indica en el escrito de inicio presentado, el presente conflicto tiene como pretensión la prórroga de la ultractividad del convenio, a tenor de lo acordado en la omisión nacional de la ANC entre patronales y sindicatos.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

El presente acto comienza a las 11,45 horas, finalizando a las 12,45 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 150.

Todas las partes comparecientes, en representación de las organizaciones miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba acuerdan:

Primero: Ampliar el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo Provincial del Sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba (BOP de 19 de septiembre de 2011), a los efectos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la reforma

del Mercado Laboral, hasta el próximo día 31 de diciembre de 2013, salvo que con anterioridad a esta fecha se firme el nuevo convenio colectivo, quedando por tanto, hasta tal fecha vigentes las cláusulas normativas del Convenio Colectivo de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba, para los años 2009-2011.

Segundo: Reunirse la Comisión Negociadora en la primera semana de septiembre de 2013, fijar un calendario de reuniones.

Tercero: Condicionar la ampliación del plazo anteriormente señalado, al establecimiento de un periodo de paz social coincidente con dicho plazo y desde la fecha del presente acuerdo, de tal manera que los representantes legales de los trabajadores que suscriben el presente acuerdo, se comprometen a no efectuar convocatoria de huelga o paro laboral de ninguna clase durante el tiempo que duren las negociaciones para la firma del nuevo Convenio Colectivo del Sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba, y en todo caso hasta la fecha prevista del 31 de diciembre de 2013, en la que, salvo pacto en contrario, perderá vigencia el convenio colectivo denunciado.

Cuarto: Los Acuerdos reflejados en los apartados anteriores se establecen con el objeto de posibilitar el desarrollo de un proceso activo de negociación del convenio colectivo del Sector de las Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba, que ambas partes se comprometen a llevar a cabo de buena fe y en aras de alcanzar un acuerdo, evitando así la pérdida de vigencia del convenio colectivo actual en virtud de lo dispuesto en la Ley 3/12, de reforma del art. 86 del ET.

Quinto: Por último, las partes designan a D. Diego Manuel Talavera Sánchez para que realice los trámites necesarios para el registro telemático de este Acta y de los acuerdos plasmados en la misma, ante la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

A la vista de los Acuerdos alcanzados, se da por finalizado el procedimiento con avenencia.

En cumplimiento de lo establecido en los arts. 2.1.d) y 6.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este órgano de mediación, remitirá a la autoridad laboral competente, copia del Acuerdo alcanzado, solicitando su inscripción en el Registro correspondiente.

Componentes de la C.C.M.- Apellidos, nombre, D.N.I.

Presidencia; Pérez Pérez, José Manuel. DNI 30.788.772-Y

Secretaria; González Montes, M<sup>a</sup> Angustias. DNI 25.991.717-S

Vocal; Rodríguez Ardila, Federico. DNI 30.533.998-A

Vocal; Torres Cot, Manuel. DNI 30.428.905- C

Vocal; Baamonde García, Carlos. DNI 33.997.568-A

Firma de la representación de la parte promotora: CCOO

Nombre, apellidos, D.N.I.

Rafael Morales Lara. DNI 30.527.661-Z

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: Empresas Distribuidoras de Energía Eléctrica de Córdoba:

Nombre, apellidos, D.N.I.

Jesús Manuel Córdoba Rueda. DNI 30.012.761-S

Diego Manuel Talavera Sánchez. DNI 52.694.497-W

En representación de partes interesadas: UGT

Nombre, apellidos, D.N.I.

María Trujillo Callialta. DNI 44.035.336-L

Córdoba 10 de julio de 2013.- La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. José Manuel Pérez Pérez.- Vº Bº: La Secretaria de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. M<sup>a</sup> Angustias González Montes.

Núm. 6.155/2013

Convenio o Acuerdo: Industrias Panificadoras de Córdoba y su Provincia (antes Fabricantes y Expendedores de Pan)

Expediente: 14/01/0143/2013

Fecha: 09/07/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000055011981

Visto el escrito de 5 de julio de 2013, relativo a la prórroga del "Convenio Colectivos de las Industrias Panificadoras de la Provincia de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

#### ACUERDA

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

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

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

#### ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA.

En Córdoba, siendo las dieciocho horas del día 5 de julio de dos mil trece, se reúnen los señores relacionados a continuación, miembros de la Comisión Negociadora Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba, en la sede de la Confederación de Empresarios de Córdoba (CECO).

Asistentes:

Por AFEPANCOR: D. Manuel Mora Herrador, D. Aurelio Gómez Llamas, D. José María Roldán Prieto y D. José Luis Ortiz Romero.

Asesores: D<sup>a</sup> María Dolores Córdoba Mellado, D. Antonio Arroyo Díaz y D. Diego Manuel Talavera Sánchez.

Por CCOO: D. Rafael Moreno Guarnido y D. Francisco García Cuadrado.

Por UGT: D. Rafael García Martín, D. Fernando Pedregosa del Moral, D. Jenaro Rojas Sosa y D. Antonio de la Fuente García.

Asesores: D<sup>a</sup> María Trujillo Callialta y D<sup>a</sup> Olivia Baena Cobos.

Abierta la sesión, se procede por las partes a analizar la situación en que se encuentra el proceso de negociación del convenio, una vez finalizó la vigencia del convenio, tras la denuncia del mismo por la parte social.

Asimismo teniendo ambas partes buena fe y voluntad negociadora, se analiza por las partes la incidencia negativa que tendría la finalización del plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba.

Por lo expuesto

ACUERDAN:

1º.- Ampliar el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba a los efectos previstos en la Disposición Transitoria Cuarta de la Ley 3/2012 de 6 de julio de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta el 1 de noviembre de 2013, salvo que con anterioridad a esta fecha se firme el nuevo convenio colectivo, quedando por tanto hasta tal fecha vigentes las cláusulas normativas del convenio colectivo de Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba para los años 2006-2009.

2º.- Reunirse la comisión negociadora en la primera semana de septiembre para fijar un calendario de reuniones.

3º.- Condicionar la ampliación del plazo anteriormente señalado al establecimiento de un periodo de paz social coincidente con dicho plazo y desde la fecha del presente acuerdo, de manera que los representantes de los trabajadores firmantes del mismo se comprometen a no efectuar convocatoria de huelga o paro laboral de ninguna clase durante el tiempo que duren las negociaciones para la firma del nuevo convenio colectivo, y en todo caso, hasta la fecha prevista del 1 de noviembre de 2013 fecha en la que, salvo pacto en contrario, perderá vigencia el convenio colectivo ya denunciado.

4º.- El Acuerdo reflejado en los apartados anteriores se establece al objeto de posibilitar el desarrollo de un proceso activo de negociación del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de la provincia de Córdoba que ambas partes se comprometen a llevar a cabo de buena fe y en aras de alcanzar un acuerdo, evitando así la pérdida de vigencia del convenio colectivo actual en virtud de lo dispuesto en la Ley 3/2012.

5º.- Facultar a D. Antonio Arroyo Díaz, para que proceda al registro telemático de este acta y de los acuerdos plasmados en la misma, ante la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

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

POR AFEPANCOR, firma ilegible.- POR CCOO, firma ilegible.- POR UGT, firma ilegible.

Núm. 6.156/2013

Convenio o Acuerdo: Industrias del Metal

Expediente: 14/01/0144/2013

Fecha: 09/07/2013

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Luis Luque Barona

Código: 14000145011982

Visto el escrito de 5 de julio de 2013, relativo a la prórroga del "Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

ACUERDA

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

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

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

#### ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Córdoba, a cinco de julio de dos mil trece, en el conflicto colectivo promovido conjuntamente por D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz y D. Juan Carlos Fernández Sánchez, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de MCA-UGT en Córdoba y Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO en Córdoba, respectivamente, frente a la Federación Asociaciones Empresariales Metal de Córdoba (FEMECO), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

Componentes de la C.C.M.- Apellidos, nombre, D.N.I.

Presidencia: Castellano Pastor, Rafael. DNI 30.788.485-H

Secretaría: González Montes, M<sup>a</sup> Angustias. DNI 25.991.717-S

Vocal: Romero Gómez, Inés. DNI 75.705.824-J

Vocal: Bahamonde García, Carlos. DNI 33.997.568-A

Vocal: Torres Cot, Manuel. DNI 30.428.905-C

V<sup>o</sup>B<sup>o</sup>: La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. Rafael Castellano Pastor.- La Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. M<sup>a</sup> Angustias González Montes.

#### ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Córdoba, a cinco de julio de dos mil trece, en el conflicto colectivo promovido conjuntamente por D. Jaime Enrique Sarmiento Díaz y D. Juan Carlos Fernández Sánchez, en su calidad de Secretario de Acción Sindical de MCA-UGT en Córdoba y Secretario de Acción Sindical de la Federación de Industria de CCOO en Córdoba, respectivamente, frente a la Federación Asociaciones Empresariales Metal de Córdoba (FEMECO), la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan.

Antecedentes:

Con fecha 28 de junio de 2013 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto y con fecha 1 de julio, se cursaron citaciones a los sindicatos promotores del expediente y la representación legal de la precitada asociación empresarial, para que comparecieran en el día de hoy en la sede del SERCLA en Córdoba, con objeto de llevar a cabo el acto de mediación del presente conflicto, constando en el expediente la recepción de las mismas, por lo que, convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Promotores del conflicto:

CCOO:

D. Rafael Morales Lara, con DNI 30.527.661-Z, en representación del sindicato CCOO, en su calidad de Secretario General de la Federación de Industria de dicho sindicato en Córdoba, lo que acredita mediante fotocopia de escritura de poder otorgado en Madrid, con fecha 3 de diciembre de 2.009, ante el Notario, D. Luis Pérez -Escolar Hernando, con el nº 3.180 de su protocolo, que consta en el expediente.

UGT:

D. Antonio García Aperador, con DNI 30.433.818-B, en su calidad de Secretario General de MCA-UGT, lo que acredita mediante fotocopia de escritura de poder otorgado en Sevilla, con fecha

13 de enero de 2012, ante el Notario, D. Pablo Guitérrez- Alviz y Conrado, con el nº 163 de su protocolo, que consta en el expediente.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: FEDERACIÓN ASOCIACIONES EMPRESARIALES METAL DE CÓRDOBA (FEMECO):

D. Alfredo Arroyo Gálvez, con DNI 30.428.883-K, promotor del conflicto en representación de FEMECO quienes acreditan su representación mediante Certificación emitida con fecha 3 de junio de 2.013, por D. Gregorio Cruz Bermúdez, Presidente de FEMECO, que queda incorporada al expediente.

Dña. M<sup>a</sup> Inmaculada Gordillo Suárez, con DNI 30.519.465-Y.

D. Antonio Arroyo Díaz, con DNI 30.496.166-Y, en calidad de asesor.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Según se indica en el escrito de inicio presentado, el presente conflicto tiene como pretensión la negociación del nuevo convenio colectivo y la paralización de la ultractividad del convenio provincial.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

El presente acto comienza a las 09,30 horas, finalizando a las 13,40 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 10.000.

Iniciada la sesión, conforme a las normas legales y convencionales de aplicación, todas las partes interesadas, exponen a los miembros de la CCM, sus respectivas posturas, iniciándose un debate sobre el objeto del conflicto.

Finalmente, tras varias intervenciones por parte de todos los asistentes, las partes comparecientes, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba acuerdan ampliar la vigencia de las cláusulas normativas y obligacionales del Convenio Colectivo Provincial del Sector publicado en el BOP nº 17, de 29 de enero de 2009, hasta la finalización de la reunión que, se celebrará entre los representantes de las organizaciones firmantes del convenio colectivo del sector y los mediadores presentes en este acto, el próximo día 8 de julio de 2013, a las 09,00h, en la sede del SERCLA de Córdoba y para la que, todos los asistentes quedan emplazados en este acto.

Por último, las partes designan a D. Juan Luis Luque Barona para que realice los trámites necesarios para el registro telemático de los acuerdos alcanzados, ante la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

A la vista del Acuerdo alcanzado, se da por finalizado el procedimiento con avenencia.

En cumplimiento de lo establecido en los arts. 2.1.d) y 6.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este órgano de mediación, remitirá a la autoridad laboral competente, copia del Acuerdo alcanzado, solicitando su inscripción en el Registro correspondiente.

Componentes de la C.C.M.- Apellidos, Nombre, D.N.I.

Presidencia: Castellano Pastor, Rafael. DNI 30.788.485-H

Secretaría: González Montes, M<sup>a</sup> Angustias. DNI 25.991.717-S

Vocal: Romero Gómez, Inés. DNI 75.705.824-J

Vocal: Baamonde García, Carlos. DNI 33.997.568-A

Vocal: Torres Cot, Manuel. DNI 30.428.905-C  
 Firma de la representación de la parte promotora:  
 Nombre, Apellidos, D.N.I. CCOO: Rafael Morales Lara. DNI 30527661-Z  
 UGT: Antonio García Aperador. DNI 30.433.818-B D  
 Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto: FEMECO  
 Nombre, Apellidos, D.N.I.  
 Alfredo Arroyo Galvez. DNI 30.428.883-K  
 Inmaculada Gordillo Suárez. DNI 30.519.465-Y  
 Asesor: Antonio Arroyo Díaz. DNI 30.496.166-Y  
 VºBº: La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. Rafael Castellano Pastor.- La Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación, Fdo. Mª Angustias González Montes.

Núm. 6.157/2013

Convenio o Acuerdo: Autobuses de Córdoba, S.A. (AUCORSA)  
 Expediente: 14/01/0145/2013  
 Fecha: 09/07/2013  
 Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación  
 Destinatario: José Manuel Fernández Molina  
 Código: 14000162011981

Visto el Acuerdo de modificación del "Convenio Colectivos de la Empresa Autobuses de Córdoba (AUCORSA)", de 4 de julio de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 3/2012, de 5 de mayo, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

#### ACUERDA

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

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

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

#### PREÁMBULO

Las partes firmantes de este convenio desean manifestar que el alcance de este documento, es definir un acuerdo que despeje incertidumbres y proyecte un horizonte de futuro, en el medio plazo, para la movilidad ciudadana de Córdoba, desde el sistema colectivo de transporte regular que presta la Empresa Municipal de Transporte Urbano de Córdoba.

Entendemos que la implicación del Ayuntamiento de Córdoba, principal accionista de AUCORSA, debe ir encaminada al desarrollo de políticas que potencien y faciliten el uso del transporte público, la aportación de inversiones necesarias para la mejora y adaptabilidad del medio, su sostenibilidad medioambiental y un nivel de transferencias que permita la reducción del déficit y liquidez suficiente.

AUCORSA debe estar orientada a la optimización y adecua-

ción de los recursos disponibles, a las necesidades de movilidad de los ciudadanos, desarrollo de una gestión eficiente y dirigida a la consecución de mayores ratios de viajeros, mejora de la oferta y mayor dinamismo en las oportunidades que la ciudad ofrece a este medio.

Durante la vigencia de estos acuerdos el Servicio Urbano Regular de Transporte Público de Viajeros en Córdoba se prestará en exclusividad por AUCORSA, en los mismos términos jurídicos de explotación que en este momento. Los servicios que actualmente se prestan desde AUCORSA no podrán ser externalizados durante la vigencia del acuerdo.

Todos estamos comprometidos en garantizar la paz social y estimular la motivación en este proyecto común que mejore la movilidad ciudadana y establezca el marco laboral idóneo para desarrollarlo con garantías.

#### CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Ámbito territorial y personal

El presente Convenio, de ámbito de empresa, es aplicable a la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M. (AUCORSA) y sus trabajadores actuales, así como a los que ingresen en dicha empresa durante la vigencia del mismo.

##### Artículo 2. Ámbito temporal

La duración del Convenio Colectivo será de cinco años, comenzando a regir el día 1 de enero de 2012 y se prolongará hasta el 31 de diciembre del año 2016.

El presente Convenio Colectivo quedará prorrogado al finalizar su vigencia de año en año, de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes con al menos tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento, quedando éste revisado automáticamente en dos puntos por encima del IPC real del año inmediatamente anterior.

##### Artículo 3. Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en Convenios Colectivos y acuerdos anteriores, Normas de Funcionamiento Interno, en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente aplicable.

##### Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia

Durante la vigencia de este Convenio se establece la citada comisión que estará compuesta por un máximo de tres representantes de cada una de las partes (empresa y trabajadores). La representación de cada parte tendrá igual número de votos para la adopción de acuerdos. Al menos un miembro de cada una de las partes deberá haber participado necesariamente en la negociación de este Convenio Colectivo, salvo que por fuerza mayor no se pudiera reunir este requisito. Ambas partes podrán asistir con sus Asesores con voz pero sin voto.

Algunas de las funciones que tratará esta Comisión serán: Interpretación y aplicación del Convenio, Resolución de Conflictos, Procedimientos internos de reclamación, aplicación y vigilancia del convenio, temas de la anterior Comisión Organizativa, y aquellos que pudieran ser susceptibles de tratamiento por esta Comisión.

Esta Comisión se reunirá cuando los solicite cualquiera de las partes en un plazo máximo de 10 días y se levantará acta de cada una de las reuniones con los temas tratados.

Cuando la Comisión Paritaria se reúna para tratar los asuntos expresados en el preámbulo del Acuerdo Marco que modifica este Convenio, se ampliará su participación con la presencia de la Presidencia de la Empresa y del Comité de Empresa.

#### CAPÍTULO II - RETRIBUCIONES

##### Artículo 5. Tablas salariales

El presente Convenio Colectivo que se pacta para el período

comprendido entre 2012-2016, se regirá por las siguientes revisiones salariales:

Año 2012: 0% (R.D.L. 20/2011, de 31 de diciembre)

Año 2013: 1% según el Principio de Acuerdo del convenio colectivo de fecha 28 de marzo de 2012 y ratificado, tanto en Referéndum de Trabajadores con fecha 16 de abril y en Consejo de Administración con fecha 31 de julio de 2012. No obstante, a la fecha de la firma del presente acuerdo esta revisión se ve afectada por la LPGE 17/2012, de 27 de diciembre, en su artículo 22.2 sobre retribuciones del personal del sector público.

Año 2014: 90% de IPC real de dicho año.

Año 2015: IPC real de dicho año más 1,5%

Año 2016: IPC real de dicho año más 2,5%

Estas revisiones se realizarán sobre todos los conceptos retributivos del Convenio Colectivo.

En todo caso, para los años 2014, 2015 y 2016 se considerará un I.P.C. real mínimo del 2%. En caso de que el IPC real de dichos años superara este porcentaje, la empresa abonará la diferencia. Tal incremento se abonará con efecto retroactivo desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, sirviendo esta diferencia o revisión en caso de producirse, como base de cálculo para futuras revisiones y subidas salariales. El abono de estas diferencias se hará efectivo dentro del primer trimestre del año siguiente. No obstante se tendrán presentes las normas de rango superior. Se adjuntan tablas salariales en Anexo 1.

Artículo 6. Pluses y complementos

Los pluses vigentes en el presente Convenio son: Plus de Nocturnidad, Plus de Descanso, Plus Día de Fiesta, Plus de Domingo y Plus de Jornada Partida.

Los complementos vigentes en el presente Convenio son: Antigüedad, Complemento Puesto de Trabajo, Complemento Contra-maestre, Complemento Inspector/a, Complemento Inspector/a SAE, Complemento Jefe/a de Negociado, Complemento Inspector/a de RR.HH. y Complemento por objetivos.

Hasta el 30 de junio de 2012, estará en vigor el plus de transporte, cuya desaparición está vinculada a la implantación del complemento por objetivos desde el 1 de enero de 2013.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal de la Empresa a partir de 2013, percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, junio y diciembre, con un importe de 30 días de salario, en el que se incluirán salario convenio y antigüedad, excepto en el año 2012, en el cual se abonarán como se detalla a continuación:

Para el primer semestre se actuará según el convenio anterior.

Para el segundo semestre de 2012 la paga extra de septiembre se prorrateará desde el 1 de julio en las distintas mensualidades, y la paga extra de diciembre se abonará el 1 de diciembre.

Todos los trabajadores de alta en la empresa con anterioridad al 30 de junio de 2012 percibirán, además de las que les correspondan, una paga extra completa cuando se extinga su contrato, sea cual fuere el motivo, con las retribuciones que estén en vigor en el momento del hecho. Este abono se corresponde al carácter retroactivo del devengo de la paga de marzo, que se deja de percibir en 2013.

Años 2013 a 2016:

La gratificación extra de junio se abonará el último día del mes y devengará desde el día 1 de enero hasta el 30 de junio.

La gratificación extra de diciembre se abonará el día 1 de diciembre y devengará desde el día 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En el supuesto de que el trabajador cese en la Empresa en el mes de diciembre, después del día 1, se le retraerá en el finiquito

la parte proporcional de la gratificación que exceda de la realmente devengada.

Artículo 8. Complemento de Antigüedad

Se reconoce la aplicación de los derechos de antigüedad sobre el salario base estipulado en convenio de acuerdo con la tabla del Anexo nº 2.

La antigüedad se empezará a aplicar desde el mismo día en que se cumpla. El personal de movimiento y talleres la cobrará en función de los días reales de cada mes y el personal de Administración lo hará en base mensual.

Artículo 9. Complemento de Puesto de Trabajo

Se establece para el año 2012 el siguiente valor numérico para cada una de las categorías afectadas:

- Movimiento y Talleres: 4,97 €/día

- Administración: 4,63 €/día

A partir del 1 de julio de 2012 se sustituyen estos importes por los siguientes al hacer la transformación de 16 mensualidades a 12 mensualidades.

Los importes y regulación son:

A) Los agentes que realicen la labor de conducir y cobrar a los usuarios, percibirán un complemento equivalente a 200,87 € al mes. El citado complemento se abonará durante los doce meses del año.

B) Todos los inspectores en posesión del carné de conducir de clase D percibirán un complemento igual al de conductor-perceptor anteriormente reseñado en las siguientes condiciones:

1. El importe de este complemento lo percibirán en las mismas condiciones y cuantía que rigen para los conductores-perceptores.

2. Dichos agentes se obligan a conducir cualquier tipo de vehículos de la empresa en caso de emergencia.

3. Se considerarán como emergencias, cubrir cualquier servicio siempre que no haya reserva para cubrirlo y de una forma transitoria.

4. Podrán cubrir cualquier servicio de la empresa dentro de su competencia como prolongación de jornada, siempre que no haya personal para hacerlo.

5. Todo inspector que voluntariamente no desee continuar desempeñando dichas funciones en la empresa lo comunicará por escrito a la misma, quedando exento de ellas y dejará de percibir el citado complemento.

C) Todos los agentes que estén adscritos al taller de la empresa y que estén en posesión del carné de conducir tipo D y que voluntariamente deseen prestar servicios en la conducción de vehículos (Autobuses) dentro de las condiciones específicas de taller, tendrán derecho al citado complemento. La cuantía del mismo será igual a la referida para los conductores-perceptores. Las obligaciones para cobrar dicho complemento son las siguientes:

1. Maniobrar con los autobuses dentro del recinto de la empresa en toda clase de tareas que se les encomienden por sus superiores.

2. Maniobras de pruebas dentro y fuera del garaje.

3. Conducir vehículos para atender reparaciones para otros que hayan sido averiados en su recorrido de líneas.

4. Conducción de vehículos para emergencias siempre que no lleven viajeros ni supongan sustituciones de ningún trabajador de líneas normales.

5. Si por necesidades del servicio fuese necesario, una vez terminada la jornada de talleres, permanecerán como conductores o maniobristas uno o varios de ellos, hasta ser relevados. Estos servicios se realizan según un cuadrante que se llevará a efecto.

Durante el tiempo que permanezcan como maniobristas, debe-

rán atender las reparaciones de aquellas averías que se ocasionen y que no puedan ser atendidas por el oficial de guardia por estar atendiendo otro trabajo. Este trabajo complementario se realizará dentro de los horarios normales conjugándose con su principal trabajo de taller.

6. Todo agente de Taller que voluntariamente no desee seguir ejerciendo las obligaciones propias para cobrar el complemento lo comunicará por escrito a la empresa y dejará de percibir el mismo.

D) Asimismo percibirán un complemento de 185,20 € al mes aquellos trabajadores del servicio de administración que posean el carné de conducir y lo pongan a disposición de la empresa para requerimientos del servicio.

E) Los contra maestres y los Jefes de Negociado de Almacén cobrarán un Complemento de puesto de trabajo de 198,8 €/mes

F) Todo el personal de la empresa con derecho a la percepción del complemento según los puntos anteriores percibirán éste todos los meses del año. Asimismo repercutirá sobre el valor de las horas extras, plus de nocturnidad, penosidad, toxicidad o peligrosidad en su caso.

G) Este complemento para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 10. Complemento Contra maestre

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 97,33 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 11. Complemento Inspector/a

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 97,33 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 12. Complemento Inspector/a de SAE

Lo percibirán, en sustitución de la Prima de Responsabilidad, todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 289,61 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 13. Complemento Jefe/a de Negociado

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 411,13 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 14. Complemento Inspector/a de RR.HH.

Lo percibirán todos aquellos trabajadores/as con esta categoría, se percibirá en las doce mensualidades con valor en 2012 de 750,00 € y tendrá unas revisiones salariales iguales a las del salario base.

#### Artículo 15. Complemento por Objetivos

Todo el personal de la empresa cobrará a partir del 1 de enero de 2013, este nuevo concepto ligado a indicadores, cuya implantación está vinculada a la desaparición del Plus de transporte a partir del 30 de junio de 2012. La cuantía base de este concepto es de 100,65 € en cada una de las doce mensualidades del año. Éste se abonará de la siguiente manera:

Valor mínimo: Mensualmente

Valor máximo: Si se cumplieran los objetivos, trimestralmente. Una vez acabado el trimestre, la diferencia entre los dos valores se prorrateará y abonará en el trimestre siguiente junto al valor mínimo correspondiente.

Este complemento se abonará en los siguientes años y con los valores mínimos y máximos que se detallan a continuación:

2013: Valor mínimo 80%, valor máximo 110% de la cuantía ba-

se

2014: Valor mínimo 100%, valor máximo 130% de la cuantía base

2015: Valor mínimo 120%, valor máximo 150% de la cuantía base

2016: Valor mínimo 140%, valor máximo 200% de la cuantía base

Los indicadores que influyen en el cumplimiento de objetivos, que serán tomados de forma individual son:

\* Para el colectivo de Conductores-Perceptores: puntualidad y siniestros imputables al conductor.

\* Para el personal de Talleres: puntualidad y absentismo.

\* Para el personal de Administración, Contra maestres, Jefes de Negociado de Almacén e Inspección: Valoración del Responsable de Área y absentismo.

La diferencia entre el valor mínimo y máximo, será tenida en cuenta al 50% en cada uno de los indicadores que afectan a los distintos colectivos.

No obstante, la Comisión Paritaria acordará el desarrollo de los indicadores anteriormente estipulados y se reunirá a petición de cualquiera de las partes para analizar la evolución de dichos indicadores y su adecuación.

#### Artículo 16. Plus de Nocturnidad

Todas aquellas horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se considerarán como nocturnas. El cálculo de este plus complementario se hará en base a la siguiente fórmula:

$$\frac{(S.B. \times 14) + (C.P.T. \times 12)}{1.650} \times 0,25$$

#### Artículo 17. Plus de Descanso

Se establece un plus de descanso en sustitución de los 30 minutos de bocadillo establecido en Convenios anteriores. Este plus se cobrará en las doce mensualidades naturales, no estando incluido en las pagas extraordinarias, ni se computará en el cálculo de la hora extraordinaria.

El valor del plus de descanso para todo el personal de la empresa en el año 2.012 será de 200,75 € mensuales.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 18. Plus de Día de Fiesta

Se establece un plus de día de fiesta que se abonará a todos los trabajadores de la empresa, a razón de un plus por cada una de las fiestas laborables que hayan trabajado en jornada completa, o bien al menos el 20% de la misma entre las 0 y las 24 horas del día festivo. Asimismo se abonará un plus de día de fiesta al personal de talleres, a razón de un plus por cada día de fiesta laboral o domingo que tenga que trabajar. El valor de este plus para 2012 será de 87,48 euros.

Para los días de fiesta del año se elaborará un cuadrante con turnos rotativos para el personal de movimiento y de talleres, devengándose, por cada día de fiesta trabajado, un plus de día de fiesta y un día de descanso.

El descanso correspondiente al trabajo realizado en día de fiesta o coincidente con descanso para toda la plantilla se adicionará a un descanso semanal y en el día anterior o posterior al mismo y en su defecto en un sábado o en un domingo.

La Empresa se compromete a comunicar a los trabajadores la localización de los descansos a los que se refiere el párrafo anterior con una antelación de 48 horas, con el fin de posibilitar que el trabajador intente modificar la misma.

Los descansos compensatorios correspondientes a los tres últi-

mos días festivos del año podrán ser adelantados para su disfrute a partir del 1 de Julio del año en que se trate, adicionándose en la forma expresada en el tercer párrafo de este artículo.

Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

#### Artículo 19. Plus de Domingo

El personal de Inspección, Conductores-Perceptores y Administración percibirá durante 2012 un plus de 77,64 euros por cada domingo que trabaje en jornada completa, o bien realice un mínimo de jornada del 20% entre las 0 y las 24 horas del domingo. Para 2013, 2014, 2015 y 2016 dicho plus será el que resulte de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de este Convenio.

La Empresa elaborará un cuadrante mensual que presentará al Comité de Empresa a fin de poder realizar un control al respecto.

#### Artículo 20. Horas Extraordinarias

Se entiende por hora extraordinaria lo siguiente:

Para el personal de Oficinas, Inspección y Talleres las que excedan del sistema de turnos establecidos en el artículo correspondiente de este Convenio.

Para conductores-perceptores los tiempos de exceso sobre las 8,45 horas de jornada laboral establecida.

Asimismo se considerarán horas extraordinarias todas las que excedan del horario previamente establecido.

Las horas extraordinarias se computarán y abonarán mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria diurna y nocturna para las distintas categorías y antigüedades, se define de acuerdo con lo recogido en la fórmula de cálculo siguiente:

Fórmula de cálculo diario:

$$(S.B. \times 14) + (C. \text{ Antigüedad} \times 425) + (C.P.T. \times 12)$$


---

1.650

Para la fórmula de cálculo mensual para Administración, la antigüedad se multiplica por 14.

El resultado que arroje la presente fórmula se multiplicará por 1,75 para el valor de la hora extraordinaria diurna o por 2,00 para el valor de la hora extraordinaria nocturna.

#### Artículo 21. Quebranto de moneda

El quebranto de moneda es un concepto económico de pago ordenado a compensar los riesgos y, en su caso, perjuicios derivados de la realización de operaciones con dinero (errores en cobros y pagos o las pérdidas involuntarias). No se trata, pues, de una contraprestación económica al trabajo realizado ni tiene naturaleza salarial, sino carácter indemnizatorio.

Los inspectores, conductores-perceptores y todo el personal que tenga derecho al abono de este concepto, percibirán durante las doce mensualidades una cantidad equivalente al 80% de un día de salario de cotización a la Seguridad Social.

### CAPÍTULO III - JORNADA LABORAL Y VACACIONES

#### Artículo 22. Jornada laboral

La jornada de trabajo será, para todos los trabajadores de la Empresa, de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual. No obstante, a la fecha del presente acuerdo la jornada media semanal es de 37 horas y 30 minutos por norma de rango superior al Convenio Colectivo (LPGE 2012), cuando dicha norma deje de tener efecto se volverá a la jornada de 1.598 horas de trabajo en cómputo anual.

Se establece como norma general de funcionamiento de la empresa un sistema de cómputo que elimina las horas extraordinarias.

Según el acuerdo marco, en materia de jornada y durante la vigencia del Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan poner a

disposición de las necesidades organizativas de la Empresa una provisión de hasta 150 horas en total por trabajador, éstas serán aplicadas de forma gradual y con la mayor uniformidad posible. La Comisión Paritaria en función de las necesidades anuales proveerá la aplicación de este acuerdo.

La jornada laboral del personal de Administración será de lunes a viernes en turno de mañana, de 8:00 a 15:00 horas; no obstante, a la fecha del presente acuerdo la jornada laboral es de Lunes a Viernes de 7:45 a 15:15 horas, por norma de rango superior al convenio Colectivo (LPGE 2012), cuando dicha norma deje de tener efecto, se volverá a la jornada que marca el Convenio. Para el personal que tenga que desarrollar su trabajo en la Oficina de Colón su jornada será de lunes a viernes, pudiendo ser en turno de jornada partida. No obstante, los trabajadores que ostenten la categoría profesional de "Jefe de Negociado de Almacén", tendrán una jornada laboral diaria y anual idéntica que la asignada al personal de Taller, en base a lo regulado en los párrafos siguientes.

El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 8 horas, con hasta siete días de trabajo y con un mínimo de dos de descanso, con la excepción de la Feria de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.

Los Inspectores tendrán una jornada diaria de trabajo de 7 u 8 horas en función de los servicios. El servicio de Inspector de SAE será de 7 horas de lunes a viernes y de 8 horas los sábados, domingos y días de fiesta. El servicio de Inspector de calle tendrá un horario todos los días de 8 horas.

Durante todo el periodo de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, un día de descanso de cada período a los que se refiere los párrafos anteriores, que coincida dentro de dicho período de Feria, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas serán consideradas como horas extras. Este párrafo tendrá validez mientras esté vigente el actual Acuerdo de Feria.

El personal de Oficinas y Talleres tendrá incluido dentro de la jornada laboral un descanso de 15 minutos, siendo considerado a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los Conductores-Perceptores tendrán unos turnos rotativos de un máximo de 8:45 horas diarias y un mínimo de 6:40 horas. En todo caso no se establecerá ningún servicio con más de 8:55 horas totales.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de flexibilidad del artículo 27 del presente convenio.

Asimismo la empresa queda comprometida a vigilar la entrada de Conductores-Perceptores en el turno segundo con igualdad a como se hace en el turno primero, previendo los reservas que fuesen necesarios para que ningún trabajador tenga necesidad de continuar su servicio caso de que el relevo no se presente a la hora prevista.

Para regular el cómputo, en los meses de octubre, noviembre y diciembre, conjuntamente la empresa con el Comité supervisará dicho cómputo cambiando el orden de servicios largos por cortos y viceversa con el fin de que ningún trabajador rebase el número de horas negociadas en este convenio.

Los días de ausencia por I.T. y licencias retribuidas u otras causas para el personal de movimiento y talleres, se computarán según la media de servicios del día que se trate, que se obtendrá dividiendo la suma de horas computables a todos los servicios por el número de servicios que se hayan realizado en el día.

Aquellos trabajadores del área de movimiento que comiencen

su turno por la mañana, no podrán terminar su jornada diaria de trabajo después de las dieciséis horas siete minutos y aquellos trabajadores que realicen el turno de tarde, no podrán iniciar su jornada antes de las trece horas.

Cualquier variación en el horario mencionado, no obliga individualmente a ningún trabajador, quedando a voluntad de éste el realizar una jornada distinta, en caso de que fuese propuesta por la empresa para algún servicio especial o aislado.

#### Artículo 23. Plus de Jornada Partida

Se establece la jornada partida voluntaria de la categoría de conductor-perceptor con las siguientes condiciones:

- Los turnos partidos se cubrirán con personal voluntario. Tendrá una vez adscrito el conductor-perceptor a dicha situación carácter obligatorio la permanencia en la misma, solo pudiéndose dar de baja en la situación de jornada partida siempre y cuando exista algún otro conductor-perceptor voluntario que le sustituya.

- El total de trabajadores en jornada partida no podrá exceder del 18% del total de la plantilla de conductores-perceptores.

- La realización del trabajo en jornada partida devengará una prima de 132,42 euros mes en las 12 mensualidades del año 2012 y seguirá percibiendo el Plus de descanso recogido en el artículo 17 del Convenio Colectivo igual que el resto del personal de movimiento. Para los años 2013, 2014, 2015 y 2016 se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

- Cada uno de los dos tramos que comprenderán la jornada partida podrán tener entre 2 y 6 horas de tiempo considerado como computable de trabajo.

- La jornada diaria constará de dos partes o tramos con un descanso mínimo entre ellos de 2 horas.

- Existen dos jornadas diarias en turno partido los cuales serán: jornada partida de mañana y jornada partida de tarde:

En la jornada partida de mañana, el inicio del segundo tramo será a partir de las 13 horas y la terminación del mismo se producirá antes de las 18 horas. En el caso de finalizar el segundo tramo antes de las 16:07 horas, el inicio de éste podrá ser anterior a las 13 horas.

En la jornada partida de tarde, el inicio del primer tramo se producirá a partir de las 13 horas.

En caso de sufrir un retraso en la salida del primer tramo por circunstancias ajenas al trabajador, la Empresa asegurará que el período de descanso previo a la incorporación al segundo tramo no será inferior a dos horas.

- El intervalo máximo entre la hora de comienzo y final de la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

- Los tiempos de inicio del servicio se computarán para cada tramo (en total 4 minutos para la jornada de trabajo), mientras que el tiempo de entrega de la recaudación se computará una vez en el día.

- La lista de personal voluntario adscrito a la jornada partida se hará por riguroso orden de petición a la que tendrá acceso el Comité de Empresa para su control.

- El personal en situación de jornada partida realizará su trabajo en iguales condiciones que el resto de conductores-perceptores a efectos de cuadrantes de festivos y rotación de descansos y sistemas de bloques de servicios, para los cuales la empresa dispondrá de un sistema de rotación y realizará el control del mismo para que exista un reparto equitativo dentro del conjunto de esta plantilla entre servicios de jornada continuada y partida.

- En el caso de que en un futuro la empresa no dispusiese de suficiente plantilla para cubrir los servicios que necesiten de jornada partida, ésta no recurrirá al art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, pero en cambio podrá realizar cuantas contrataciones a

tiempo parcial estime necesarias para cubrir este servicio.

#### Artículo 24. Turno fijo

Con el objetivo de facilitar que los Conductores-Perceptores tengan un turno fijo (mañana o tarde) se acuerda poner en funcionamiento un nuevo sistema de rotación de turnos para los trabajadores que deseen estar en esos turnos fijos (el resto continuará sus turnos alternativos), procurando que el mayor número posible de sus servicios trabajados correspondan al turno solicitado.

Como consecuencia se ha alcanzado a establecer un sistema que permite que dichos trabajadores accedan a los turnos fijos deseados pero no en el 100% de los días asignados como trabajo. Esto significa que por rotación estos Conductores tendrán días de cambio de turno que estarán obligados a cubrir.

Este sistema se llevará a cabo atendiendo a las siguientes premisas:

a. La Empresa publicará el calendario mensual con los servicios con al menos una semana de antelación, en los cuales podrán verse los cambios de turno inicialmente asignados para que el Conductor conozca los días en los cuales no está en el turno deseado.

b. Sobre esta publicación la Empresa podrá realizar cambios puntuales del turno, avisando al conductor con al menos cuarenta y ocho horas de antelación.

c. No se atenderán peticiones relacionadas con el turno en los días en los cuales se altera el turno deseado. Sí se admitirán las sustituciones e intercambios entre Conductores.

d. La Empresa se compromete a que el máximo de cambios de turno no deseados no supere los 33 anuales, sin contabilizar los cambios que se realicen durante la Feria.

e. En un mismo mes, los cambios no podrán ser más de seis. En el caso de que se superara este nivel, el conductor interesado avisará al Servicio de Planificación para modificar su asignación. Tampoco se computarán los cambios que se realicen en Feria.

f. Partiendo de 293 Conductores-Perceptores a jornada completa (situación a 20 de junio de 2012), el número de conductores en turno fijo no podrán ser superior a 94 en turno de mañana y a 58 en turno de tarde.

g. No se admitirán variaciones al alza en el turno de mañana mientras que, en el turno de tarde, solamente se admitirá hasta un máximo de variación del 5%.

h. El cumplimiento de los apartados d) y e) anteriores estarán condicionados a que el nivel de absentismo laboral en los tres últimos meses del año no supere el 6% en la plantilla de Conductores-Perceptores. Para el resto del año, la superación de ese nivel de absentismo solo condicionará al apartado e).

i. El trabajador que acepte permanecer en un turno fijo deberá permanecer en el mismo al menos durante todo el año natural, siempre que no exista lista de espera a su turno.

#### Artículo 25. Descanso semanal

Los días de descanso semanales serán rotativos excepto para el personal de Administración que descansará sábado y domingo, a excepción de lo pactado en el Artículo correspondiente a la jornada laboral para la categoría profesional de Jefe de Negociado de Almacén.

El personal de Inspección y Conductores-Perceptores tendrá unos turnos rotativos con horario en función de los servicios establecidos por la empresa que se computarán como horas normales según el artículo correspondiente a jornada laboral.

Los turnos de rotación periódica para los Inspectores se realizarán, con la excepción de la Feria de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma:



6 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso; 5 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 3 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso; 6 días de trabajo, 2 días de descanso y 5 días de trabajo, 3 días de descanso.

Los turnos de rotación periódica para los Conductores-Perceptores se realizarán, con la excepción de la Feria de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se le añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de "descanso añadido".

El "descanso añadido" podrá tener la consideración de compensación de festivos.

Asimismo, la Empresa podrá cambiar un descanso considerado como añadido por un día de trabajo hasta un máximo de 5 descansos añadidos al año por trabajador, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en la Feria y aquellos que el trabajador voluntariamente acepte. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a dos meses actualizándose los mismos mes a mes.

Dicha rotación se mantendrá teniendo en cuenta lo dispuesto en la cláusula de Flexibilidad (art. 27).

#### Mecánicos.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Para cubrir los festivos en turno de mañana se nombra a los mecánicos que menos fines de semana y festivos han realizado hasta el día en cuestión.

En caso de necesidad de cubrir tardes en días laborables, se nombra al último mecánico saliente del bloque anterior, teniendo en cuenta repartir las tardes laborables realizadas entre todo el grupo.

#### Ayudantes.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos. Cambiando turno o descansos en fin de semana y/o festivos según necesidades de la empresa en consenso con el trabajador.

#### Conductores Operativos de Taller.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-2D-7T-5D-5T-2D

7 días de trabajo (L a D)- 2 días de descanso (L y M)- 7 días de trabajo (X a M) – 5 días de descanso (X a D) – 5 días de trabajo (L a V) – 2 días de descanso (S y D)

Los 2 últimos días de descanso del grupo de 5, se considerarán descansos añadidos. Estos descansos podrán ser cambiados por trabajo por necesidades de la empresa, como máximo 6 días al año repartidos en tres bloques de dos días, o bien en dos bloques de dos días y dos bloques de un día, sin contar para dicho cómputo los que se realicen en feria y aquellos que voluntariamente acepte el trabajador. Para ello deberá comunicarlo al trabajador con al menos 72 horas de antelación. La Empresa expondrá el cuadrante de servicios y descansos correspondientes a

dos meses actualizándose los mismos mes a mes.

#### Contra maestres.

Tienen el siguiente patrón de trabajo y descansos: 7T-5D-7T-2D

7 días de trabajo (L a D) -5 días de descanso (L a V) – 7 días de trabajo (S a V) – 2 días de descanso (S y D)

#### Almacén.

Como norma general sus días de trabajo son los laborables de lunes a viernes, descansando fines de semana y festivos.

Para cubrir tardes y fines de semana, se establece una rotación por orden de operario en el cuadrante, haciendo un bloque de días en el que se trabaja una semana completa de tarde (7 días), 5 días de descanso y reten de fin de semana de mañana (2 días), volviendo a continuación a su línea habitual de trabajo en laborables y descanso en fin de semana.

Uno de los operarios del grupo se queda de reserva de lunes a viernes descansando sábado y domingo. Estará de incidencias para cubrir eventualidades del colectivo.

Durante todo el período de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere a los párrafos anteriores, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán consideradas como horas extras. Este párrafo tendrá validez siempre que el actual anexo nº. 3, acuerdo de feria este vigente.

Elaboración y exposición de un cuadrante de servicios y descansos para el personal de inspección y portería con igualdad al resto de trabajadores de la empresa.

#### Artículo 26. Vacaciones

Todo el personal disfrutará de 30 días naturales continuados al año y se retribuirán con el salario convenio, antigüedad, plus de descanso, complemento puesto de trabajo, plus jornada partida, complemento variable por objetivos (considerando en este período que los objetivos han sido alcanzados) y quebranto de moneda.

En el caso de que un trabajador durante el disfrute de sus vacaciones anuales causase baja laboral por Incapacidad Temporal, las mismas quedarán suspendidas en la fecha de presentar en la Empresa el correspondiente parte de baja extendido por el Organismo correspondiente y desde la fecha recogida en dicho parte si entre ambas fechas existe una diferencia inferior a tres días.

Las citadas vacaciones se reanudarán:

- Dentro de su período vacacional si el alta se produce en el mismo y solo por los días que le resten a éste, debiendo dejar a criterio de la Empresa la compensación de los días restantes no disfrutados.

- A criterio de la Empresa si el alta se produce fuera de su período vacacional.

Si por causa de que la fecha del alta estuviera dentro de los tres últimos meses del año natural y la Empresa no pudiera compensar dentro de éste las citadas vacaciones no disfrutadas, por tener que compensarlas en el siguiente, los días de Incapacidad Temporal que hubiesen coincidido con su período vacacional computarán cero horas al igual que el resto del período, mientras que la compensación que se realice en el ejercicio siguiente se computará como si estuviese en situación de Incapacidad Temporal.

#### Artículo 27. Cláusula de Flexibilidad

El sistema de rotación podrá ser alterado de forma puntual a los conductores-perceptores, según necesidades de la empresa

en lo referente a:

1. Posibilidad puntual de incluir turnos de trabajo de mañana repetidos en más de un ciclo medido entre períodos de descanso, estas repeticiones no podrán exceder más de tres veces al año por cada trabajador en cuestión, que habrá de ser informado con al menos setenta y dos horas de antelación.

2. Igualmente se podrá de forma puntual, cambiar un día de trabajo prefijado por uno de descanso.

3. Los trabajadores quedan facultados para cambiar entre sí turnos y días de trabajo o descanso, siempre que medie comunicación de los interesados a la Empresa y aprobación de ésta. Dicha comunicación será escrita y se deberá hacer con una antelación de 5 días. No obstante a lo anterior podrán realizarse los referidos cambios sin tener en cuenta el plazo antes mencionado siempre que el caso se demuestre que es urgente y con el visto bueno del máximo responsable que en ese momento haya en la Empresa.

La responsabilidad de la no realización de un determinado servicio recaerá en el sustituto.

#### CAPÍTULO IV - PERMISOS, SUSPENSIONES Y EXCEDENCIAS

Las distintas medidas legales que permiten a los/as trabajadores/as conciliar la vida familiar y laboral pueden ser permisos, suspensiones y excedencias laborales.

##### Artículo 28. Permisos laborales

El permiso laboral: Es una mera interrupción de la prestación laboral. Durante el permiso el/la trabajador/a no tiene obligación de acudir a su puesto de trabajo y la empresa debe abonarle su salario.

El/La trabajador/a debe solicitar formalmente el permiso, con preaviso y posterior justificación. Si la interrupción es conocida con antelación, se deberá solicitar 5 días antes del hecho causante. De no ser así, lo antes posible.

Sin perjuicio de lo que determina el Estatuto de los Trabajadores en materia de permisos retribuidos, la Empresa está obligada a conceder, previo aviso y justificación, los permisos retribuidos por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, ya sea éste civil o religioso. Respecto a las parejas de hecho no existe obligación de concederles este permiso, ya que estas parejas no se ajustan a la definición de matrimonio que da el Código Civil en sus artículos 44 y siguientes.

Los 15 días son naturales, no laborables, por lo que en el cómputo de esos 15 días se deben contar los domingos, festivos y descansos semanales que existan dentro de ese período. Respecto al momento en que debe comenzar el disfrute del permiso, en principio es el mismo día en que tiene lugar la celebración, disfrutándose desde ese mismo momento los 15 días de forma ininterrumpida. No obstante, si el casamiento coincide con el descanso semanal, el permiso empieza a contar el primer día laboral siguiente.

Posibilidad de adelantar el permiso hasta un máximo de 4 días antes del hecho causante.

- Tres días por nacimiento de uno o varios hijos. Los días no se multiplican aunque se trate de un parto múltiple. El día de parto ya cuenta a efectos del permiso.

No obstante, si el trabajador llega a prestar el 50% de su jornada de trabajo el día del parto, el permiso se computará a partir del día siguiente.

Si el parto se realiza por cesárea, el cónyuge tendrá derecho a un permiso de otros tres días más dimanante de la intervención quirúrgica.

El permiso es exclusivo para el padre del recién nacido.

Si el hijo es prematuro o, por cualquier causa, el bebé debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre, mientras la madre se encuentre dentro del periodo obligatorio de descanso por maternidad, o la madre, si está fuera de ese periodo, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora como permiso retribuido, hasta que finalicen las citadas circunstancias.

También podrán tener derecho, el padre o la madre, a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución proporcional de su salario, hasta el momento en que el bebé recibe el alta hospitalaria.

En caso de parto, ya sea natural o por cesárea, el/la trabajador/a tiene derecho a un permiso retribuido de dos días por hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La empresa podrá solicitar la documentación que considere oportuna.

- Enfermedad, hospitalización e intervención quirúrgica y fallecimiento de familiares. Estos motivos darán derecho a un permiso retribuido de uno a cuatro días, según los siguientes criterios:

\* Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos cuatro días, que se tomarán siempre desde el mismo día del hecho causante.

\* Por fallecimiento de padres, hijos y hermanos políticos y sobrinos dos días, que se tomarán siempre desde el mismo día del hecho causante.

\* Por intervención quirúrgica ambulatoria (sin estar hospitalizado de noche) de el cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos un día, que se tomará el día del hecho causante o el posterior a éste.

\* Por intervención quirúrgica con hospitalización de cónyuge, hijos, padres, suegros tres días, que se podrán tomar desde el hecho causante y hasta el cuarto día posterior a este, siempre que el familiar se encuentre aún ingresado.

\* Por intervención quirúrgica con hospitalización de abuelos, nietos y hermanos dos días, hijos políticos, un día, que se podrán tomar desde el hecho causante y hasta el cuarto día posterior a este, siempre que el familiar se encuentre aún ingresado.

\* Hospitalización (sin intervención quirúrgica) de cónyuge, hijos, padres, suegros, abuelos, nietos y hermanos dos días, que se podrán tomar desde el hecho causante o al segundo día posterior a este, siempre que el familiar siga hospitalizado.

- Deber inexcusable de carácter público y personal. Estos motivos no establecen ningún tiempo máximo ni mínimo para disfrute del permiso, por lo que su duración será por el tiempo necesario para el cumplimiento del deber. Si deberemos tener en cuenta que cuando el trabajador/a, debido a ese deber que debe cumplir, no pueda trabajar más del 30 % de las horas laborales en un período de tres meses, la empresa puede pasar al mismo/a a la situación de excedencia forzosa.

- Elecciones. Si en la convocatoria de unas elecciones, el/la trabajador/a debe acudir en calidad de presidente, vocal, interventor o apoderado, de una mesa electoral, tiene derecho a un permiso retribuido de un día de duración. Además, si el empleado/a también trabaja el lunes siguiente a las elecciones, ese día debe concedérsele una reducción de cinco horas de su jornada, salvo en el caso de los apoderados que no tienen derecho a esa reducción. Estas cinco horas se computarán con descanso el día siguiente a las elecciones o con el siguiente descanso semanal.

También todos los empleados que el día de las elecciones trabajen tienen derecho al abono de tres horas extras.

A los/as trabajadores/as que son citados como suplentes se les facilitará el día de descanso.

- Embarazo: exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. La trabajadora tiene derecho a un permiso retribuido por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre y cuando éstos deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Lactancia: Una trabajadora (o trabajador, en caso de que ambos trabajen) con un hijo menor de nueve meses tiene derecho a un permiso retribuido por lactancia que podrá disfrutar de tres maneras:

\* Reducir su horario de entrada o salida en media hora.

\* Ausentarse una hora durante su jornada.

\* Acumular el permiso en jornadas completas (a continuación de la baja por maternidad).

En caso de parto múltiple, el permiso de lactancia se incrementa proporcionalmente salvo en el caso de la tercera opción señalada anteriormente.

- Traslado de domicilio: El/La trabajador/a tiene derecho a un día de permiso retribuido en caso de traslado de su domicilio habitual. En este caso, el día de permiso no se amplía aunque el/la trabajador/a se mude fuera de su ciudad. Si se trata de una segunda residencia, la empresa no está obligada a conceder este permiso.

- Toda la plantilla tendrá derecho a permiso retribuido para la promoción y formación profesional al concurrir a exámenes cuando esté cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Los permisos necesarios para adaptarse a las modificaciones que se realicen en el puesto de trabajo.

La plantilla que tenga al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de 20 horas/año de formación vinculada al puesto de trabajo. Este permiso de formación podrá acumularse en periodos de 3 años. Este permiso se otorgará por acuerdo de la Comisión de Formación u otra si ésta no existe.

- Asistencia al médico: La empresa está obligada a conceder permiso para asistir a los facultativos de la Seguridad Social de hasta un máximo de 4 horas. No obstante, el permiso deberá ser por el tiempo imprescindible para realizar la asistencia y el desplazamiento oportuno. Este permiso deberá solicitarse, como norma general, al menos con 24 horas de antelación.

- Matrimonio de un hijo. Un día de permiso retribuido que deberá disfrutarse el mismo día de la celebración de la boda o el día siguiente a la misma.

- Toda la plantilla tendrá derecho a permiso sin retribución de 1 hasta 20 días anuales para asuntos propios. No podrá ejercitarse este derecho cuando constituya ampliación del periodo vacacional anual.

Artículo 29. Suspensión del contrato de trabajo

La suspensión: Consiste en un cese temporal de las obligaciones principales derivadas del contrato laboral. El/La trabajador no tiene la obligación de acudir a su puesto de trabajo, la empresa deja de abonarle su salario, aunque sigue cotizando a la Seguridad Social, que le abona la prestación correspondiente.

- La adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, son causa de suspensión del contrato de trabajo. Si se trata de:

\* Menores de seis años, el permiso es de 16 semanas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple.

\* Menores discapacitados (discapacidad igual o superior al

33%), la suspensión de contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

Tanto el hombre como la mujer podrán disfrutar de este periodo de suspensión bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Para tener derecho a esa suspensión la adopción al acogimiento deberán tener una duración igual o superior a un año. Su disfrute debe ser ininterrumpido.

- Maternidad: Si una trabajadora da a luz, su contrato de trabajo quedará en suspenso durante 16 semanas ininterrumpidas. Si el parto es múltiple, la suspensión se amplía dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La madre debe disfrutar de un descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente después del parto, pudiendo repartir el tiempo restante como prefiera, tanto antes del alumbramiento como tras las seis semanas de descanso obligatorio.

El padre también podrá disfrutar de esta suspensión en dos casos:

- Si fallece la madre, con independencia de que ésta trabajara o no, el padre puede hacer uso entonces de la totalidad del descanso o de la parte que le quede del periodo de suspensión, contado desde la fecha del parto y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- Por opción de la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad. En este caso el padre podrá disfrutar de forma simultánea o sucesiva de hasta diez semanas. Este permiso por parte del padre se mantiene aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Paternidad: Su duración es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por hijo en caso de parto, acogimiento o adopción múltiples, pero sólo a partir del segundo hijo. La duración es de veinte días en caso de familias numerosas, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento o cuando en la familia haya un discapacitado.

El beneficiario de este permiso es el padre en caso de parto. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podría ser ejercido por el otro.

El momento del disfrute podrá ser durante el periodo de tiempo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

- Riesgo durante el embarazo o la lactancia: Si alguna trabajadora está embarazada y existe riesgo para su salud o la del feto, su contrato de trabajo podría suspenderse. También si ese riesgo se produce durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

Mientras dure la suspensión, la trabajadora dejará de prestar servicios y de cobrar salario, siendo la seguridad social la encargada de abonarle la prestación económica. La trabajadora debe presentar un certificado médico de baja expedido por la seguridad social por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

Cuando la trabajadora comience la suspensión por maternidad, o bien cuando desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a

su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado, finaliza la suspensión.

- Reducción de jornada por cáncer o enfermedad grave de un menor de edad: Un caso especial que emana de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre. Aquellos/as trabajadores/as con un hijo menor de 18 años que sufra cáncer o cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente podrán acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.

Sólo podrán acogerse a la reducción los padres (biológicos, adoptivos o que tengan un menor en acogida) cuando ambos trabajen (sea por cuenta propia o ajena) y, en el caso de familias monoparentales (un solo progenitor que esté a cargo del menor), cuando la persona que se vaya a beneficiar de esta medida trabaje.

La reducción de jornada tendrá que ser como mínimo del 50%, pero no hay ningún límite máximo. El/La trabajador/a elegirá el horario, de manera coordinada con la empresa, que le convenga dentro de su jornada ordinaria. En función de la reducción de jornada, la empresa reducirá proporcionalmente el salario del mismo/a.

Mientras dure la reducción, el/la trabajador/a tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social por la parte de la jornada que deje de trabajar.

- Reducción de jornada por cuidado de menores, discapacitados y familiares desvalidos.

Aquel/la trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida, tiene derecho a la reducción de jornada como mínimo de una octava parte y como máximo de la mitad, con la consiguiente disminución proporcional de su salario.

El/la trabajador/a deberá preavisar con 15 días de antelación cuando decida reincorporarse a la jornada completa. En cualquier caso, el derecho a la reducción termina cuando desaparecen las causas que lo originaron.

#### Artículo 30. Excedencias

La excedencia: Es un derecho individual del/a trabajador/a que produce la suspensión del contrato,

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

- La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, pero entra en una situación asimilada al alta por la que se conserva el puesto de trabajo.

- Excedencia Voluntaria. El/La trabajador/a puede solicitar una excedencia voluntaria para tomarse un periodo de inactividad durante el que no prestaría servicios para la empresa ni percibiría ninguna remuneración, pero sin abandonar del todo la empresa ni renunciar definitivamente a su puesto de trabajo. El trabajador/a es dado de baja en la empresa y se deja de cotizar, no tiene derecho absoluto a su puesto de trabajo ni tampoco está en una situación asimilada al alta.

En principio, puede solicitar esta excedencia sin alegar causa concreta, por lo que puede dedicar ese tiempo a lo que desee, y puede solicitarla por un periodo de entre cuatro meses y cinco

años. Pero para tener derecho a ella, deben cumplirse los siguientes requisitos:

\* Que tenga una antigüedad en la empresa al menos de un año.

\* Si ya disfrutó de una excedencia voluntaria anterior, deben haber transcurrido cuatro años desde el final de dicha excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

- Excedencia por cuidado de hijos y familiares. El/La trabajador/a podrá solicitar una excedencia laboral para cuidar a un hijo durante un tiempo no superior a tres años, que empieza a contar desde el momento del nacimiento o desde la fecha de la resolución administrativa o judicial en caso de acogimiento o adopción.

También puede hacerlo durante un plazo no superior a dos años si tiene a su cargo al cónyuge, hijos, padres, abuelos, hermanos y nietos que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

Esta excedencia supone la suspensión del contrato laboral. Durante el primer año, el/la trabajador/a tiene derecho a que se reserve su mismo puesto de trabajo, pero transcurrido ese año, la reserva se limitará a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El periodo de excedencia computará a efectos de antigüedad y, además durante ésta la empresa tiene la obligación de convocarle a los cursos de formación que se produzcan aunque sea el/La trabajador/a quien decida si asiste o no.

Las solicitudes de excedencia deberán presentarse al Responsable del Área de Recursos Humanos con al menos un mes de antelación, teniendo la Empresa que contestar en un plazo máximo de quince días.

El beneficiario podrá solicitar su incorporación a la Empresa aún cuando no se hubiese terminado el periodo de excedencia, entendiéndose como tiempo de la misma el realmente utilizado.

Finalizado el tiempo de excedencia concedido el beneficiario deberá solicitar su incorporación en el plazo máximo de treinta días.

La Empresa en ambos casos deberá resolver la petición en un periodo máximo de quince días.

#### CAPÍTULO V - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

##### Artículo 31. Principios de organización del trabajo

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa, sin perjuicio de las competencias que la referida legislación competente confiere a la representación legal de los trabajadores.

La representación legal de los trabajadores tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en relación con la organización del trabajo.

Es objetivo común de todos los integrantes de la Empresa alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales, para lo que es necesaria la mutua colaboración de las partes que integran la Empresa.

Al ser AUCORSA una empresa pública, su ordenación técnica deberá quedar en todo momento supeditada al interés público, a cuya satisfacción presta su servicio.

Cuantificación por parte de la empresa de la plantilla necesaria en la misma. Pasando a ocupar las vacantes que se produzcan, el personal en contrato temporal o parcial de la misma categoría.

### Artículo 32. Sistema de clasificación profesional

1. El sistema de clasificación profesional de Autobuses de Córdoba, S.A.M. se define como la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de la misma y por este Convenio y se estructura a través de la existencia de Grupos Profesionales, a su vez integrados por niveles salariales.

La adscripción a los distintos grupos profesionales se realiza en virtud de las funciones que se desempeñen por más tiempo.

Dicha ordenación jurídica, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida, sirviendo a la vez para la contra-prestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2. El presente sistema de clasificación profesional deberá compatibilizar las necesidades funcionales de la empresa, con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, teniendo como principio fundamental la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, religión, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. El sistema de clasificación profesional precisa de la plena colaboración de políticas activas de formación y de procesos dinámicos en la promoción, lo que conllevará una mayor amplitud en las expectativas profesionales. Todo ello con el objetivo de consolidar e incrementar la profesionalización y desarrollo del factor humano en la empresa, en aras de una mejora permanente de la calidad interna y en la prestación del servicio.

4. Las titulaciones y la formación solo vincularán la adscripción al Grupo Profesional y al nivel salarial de referencia cuando sean necesarias para el desempeño de la prestación.

Como consecuencia de lo anterior, la posesión de una titulación o formación superior a la del encuadramiento profesional del trabajador no tendrá ningún efecto respecto al Grupo profesional y nivel salarial acordado siempre que las funciones asignadas correspondan a éste.

5. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional.

6. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

### Artículo 33. Criterios básicos para la clasificación

#### 1. Grupo Profesional

A los efectos del presente Convenio y de acuerdo con el art. 22.2. del TRET se entiende por Grupo Profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

#### 2. Elementos que definen los Grupos Profesionales

2.1. La determinación a la permanencia a un grupo profesional es el resultado de la ponderación global de los siguientes factores:

##### a) Conocimientos y experiencia:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta la formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

##### b) Iniciativa:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de se-

guimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

##### c) Autonomía:

Factor cuya valoración depende del grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.

##### d) Responsabilidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.

##### e) Capacidad de dirección:

Para medir este factor deben tenerse en cuenta dos tipos de capacidades:

- Las de integración y armonización de funciones, recursos y objetivos diferentes, incidiendo de forma directa en los resultados del equipo.

- Las de consecución de resultados a través de otras personas, a las que se debe orientar, motivar, desarrollar, influir y supervisar.

##### f) Complejidad:

Factor en cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores ya enumerados en la tarea o puesto encomendado.

### 3. Sistema de Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional queda integrado por los siguientes Grupos Profesionales, fundamentalmente con base a lo estipulado en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Grupo I

Grupo II

Grupo III

Grupo IV

Grupo V

Grupo VI

### Artículo 34. Descripción de los Grupos Profesionales

En base a todo lo anterior, la descripción sería la siguiente:

#### 1. Grupo Profesional I

Incluye aquellos trabajadores/as que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de conocimientos profesionales que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o Área de trabajo encomendado.

Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con estudios, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.

Formación: Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria y siempre que esté relacionada con los requerimientos del puesto de trabajo.

En este grupo están incluidos los Responsables de las distintas Áreas Funcionales de la Empresa.

#### 2. Grupo Profesional II

En este grupo se integran aquellos trabajadores que, prácticamente, tienen los mismos conocimientos profesionales que el Grupo I, aunque con menor grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente por los Responsables de Área. Sustituirán a

éstos por cualquier ausencia, siempre que posean la titulación estipulada para el Grupo I.

Formación: Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima universitaria relacionada con los requerimientos del puesto de trabajo o experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Técnicos de Área y el A.T.S. D.U.E.

Los integrantes de los grupos profesionales I y II estarán fuera de convenio colectivo y serán nombrados por el Consejo de Administración o en quien éste delegue, según se especifica más adelante.

### 3. Grupo Profesional III

En este grupo se integran aquellos trabajadores/as que realizan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan y supervisan la ejecución de varias tareas o funciones especializadas que requieren experiencia y cierta responsabilidad. Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión de los trabajadores adscritos a los Grupos I ó II.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan con un nivel de formación mínima correspondiente a F.P. Grado medio o equivalente. Además deberán poseer una experiencia profesional acreditada o haber realizado cursos de especialización relacionados con las funciones que pretendan cubrir, a determinar en cada momento en las bases de cada convocatoria o proceso selectivo. Excepto para el inspector, que seguirá hasta la finalización de este Convenio Colectivo con la normativa anterior.

En este grupo están incluidos los Jefes de Negociado, Inspectores y Contra maestres.

### 4. Grupo Profesional IV

En este grupo se integran aquellos trabajadores que realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Normalmente actuarán bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente o poseer experiencia profesional acreditada.

En este grupo están incluidos los Conductores/as-Perceptores/as.

### 5. Grupo Profesional V

En este grupo se integran aquellos trabajadores que en el departamento de Taller, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Taller y Almacenero.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 3ª de Taller, Ayudantes, Mozos y Conductores operativos de Taller.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de

E.S.O. o equivalente.

No obstante los Oficiales de 1ª y 2ª deberán tener experiencia profesional acreditada de al menos dos años en igual o superior categoría.

En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª de Taller, Ayudante o Mozo de Almacén y Conductores Operativos de Taller.

### 6. Grupo Profesional VI

En este grupo se integran aquellos trabajadores que en el departamento de Administración, realizan tareas y operaciones de ejecución autónoma que exige habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores encargados de hacerlas, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Actuarán normalmente bajo las instrucciones directas de los trabajadores pertenecientes al Grupo III. En este apartado estarán incluidos los Oficiales de 1ª y 2ª de Administración.

También se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. En este apartado estarán incluidos los Auxiliares Administrativos.

Formación: Conocimientos y especialización de las tareas y operaciones que realizan, amén de la posesión de los títulos administrativos necesarios, con un nivel de formación mínimo de E.S.O. o equivalente.

En este grupo están incluidos Oficiales de 1ª y 2ª Administrativos y Auxiliares Administrativos.

#### Definición de tareas

En este apartado se realiza una definición simple de cada una de las tareas específicas de cada grupo profesional.

En cuanto a las funciones, se mencionan de forma generalizada y algunas de las más importantes o significativas. Una descripción más concreta y exhaustiva se encontrará en el organigrama funcional de cada Área.

#### - Responsable de Área

Es aquel trabajador/a que, con plena autonomía, tiene encomendada por la Dirección la responsabilidad de un área funcional de la empresa.

#### - Técnico de Área

Es aquel trabajador/a que, con menor autonomía y responsabilidad, tiene encomendadas las tareas equivalentes a un área funcional de la empresa.

#### - Jefe de Negociado de Almacén

Recibirá las órdenes directamente del Responsable o Técnico de Área. Tendrá conocimientos de Recambios en general, manejo de ordenador y calculadoras. Conocimientos extensos del Programa de Almacén y a nivel de usuario de programas de hoja de cálculo y procesadores de texto.

Cualquier otra función inherente a su Departamento y nivel profesional.

#### - Jefe/a de Negociado de Dirección

Tiene como responsabilidad la organización y control de todo el entorno administrativo que implica a la Dirección de la empresa.

#### - Jefe/a de Negociado de Nóminas

Bajo la coordinación del Responsable del Área de Recursos Humanos realiza la gestión administrativa de los distintos asuntos del negociado: nóminas, seguros sociales e IRPF.

También realizará aquellas otras tareas afines al puesto que le sean encomendadas por su Responsable de Área.

#### - Jefe/a de Negociado de Planificación

Es el trabajador/a que bajo la dependencia directa del Responsable de Área dirige y gestiona la asignación de los servicios de los Conductores/as-Perceptores/as, usando para ello de la forma más racional posible todos los medios materiales y humanos disponibles en cada momento.

- Jefe/a de Negociado de Estadística

Es aquel trabajador/a que estando bajo las órdenes directas del Responsable de Área, tendrá por finalidad básica configurar y controlar la Oferta de la Empresa y su correspondencia con las necesidades de la Demanda de la misma en todo momento.

- Jefe/a de Negociado de Contabilidad

Es aquel trabajador/a que con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todas las materias que comprenden la gestión y control de las actividades contables y administrativas, aplica los procedimientos e instrucciones recibidas del Responsable de Área y con responsabilidad acorde a las tareas encomendadas.

- Jefe/a de Negociado de Taller

Es aquel trabajador/a que bajo la supervisión directa del Responsable de Área y con conocimientos técnicos, teóricos y prácticos de todo lo relacionado con el taller, coordina todas las materias que comprenden la organización, análisis y gestión de toda actividad vinculada al mismo y al Almacén.

- Inspector/a de RR.HH.

Bajo la coordinación del Responsable de Recursos Humanos, su finalidad es potenciar los canales de información y seguimiento del comportamiento colectivo de trabajadores de AUCORSA.

Como funciones realizará los procesos necesarios en el área con el fin de conservar y acrecentar el esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y las responsabilidades de los miembros de la organización, en beneficio del individuo trabajador/a y de la propia organización.

- Oficiales de Primera Administrativos

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del Responsable o Técnico de Área, tiene por misión la gestión de trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo normalmente del Responsable de Área correspondiente.

- Oficiales de Segunda Administrativos

Desarrollan las mismas funciones que los oficiales de primera, pero sin el nivel de responsabilidad exigido para los mismos.

Podrán sustituir a los oficiales de primera y al portero del edificio principal por la ausencia de sus titulares por cualquier causa.

- Auxiliares Administrativos

Desarrollan labores auxiliares y de colaboración con el resto del personal de Administración.

- Inspectores/as

Es aquel trabajador/a que bajo la coordinación directa del Responsable de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores-perceptores, porteros y conductores operativos de taller.

Además, tendrán como la función operativa del SAE, consistente en ordenar, regular y vigilar la prestación de los servicios asignados a los conductores-perceptores, de los vehículos y de los horarios, así como del funcionamiento general de todo el sistema integrado del SAE (infraestructuras y software).

La categoría de Inspector de calle (a extinguir) hará las funciones propias descritas en el primer párrafo.

- Conductores/as-Perceptores/as

Ejercen funciones de conducción y cobro simultáneamente, poseerán el título que las disposiciones legales vigentes en cada momento determinen para conducir vehículos de transporte públi-

co colectivo de viajeros.

- Contramaestres

Son los trabajadores que asumen bajo la dependencia directa del Responsable de Área correspondiente, la organización y ejecución de todos los trabajos a realizar en Taller, responsabilizándose del rendimiento de los operarios y del mantenimiento de la disciplina del personal a sus órdenes.

- Oficiales de 1ª mecánicos, oficiales de 2ª mecánicos

Trabajadores que poseyendo un oficio o especialidad determinada, ejecutan en cada caso las tareas propias del mismo en tiempo y calidades correctas.

La presente definición es común a las dos categorías, distinguiéndose una de otra por el mayor grado de perfección en la ejecución de los trabajos así como la responsabilidad de los mismos.

- Conductores/as operativos de Taller

Los Conductores/as operativos de Taller tienen encomendadas todas aquellas funciones que no dependan de una elevada cualificación profesional, pudiendo ser de muy distinta índole y ligadas a actividades auxiliares o de apoyo al personal de Taller.

Algunas de sus actividades más significativas y concretas es la de portero en el edificio de control de la empresa, así como repostar vehículos y maniobrar con los mismos dentro y fuera de la Empresa.

- Mozo de Taller

Realizará funciones auxiliares de un determinado oficio, pudiéndole encomendar la realización de pequeñas reparaciones.

- Mozo de Almacén

Realizará operaciones de recepción, carga y descarga, manipulación, clasificación, empaquetado y entrega de toda clase de materiales o artículos bajo las órdenes de sus superiores.

En todas las categorías anteriormente referidas, las funciones son meramente enunciativas y nunca limitativas para cada una de las mismas.

Definición de Especialidades

- Chapista

Es la especialidad en la que el trabajador, está capacitado para reparación de carrocería o chapa de los vehículos de la empresa, sustitución de lunas y montaje y desmontaje de accesorios del vehículo.

- Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la interpretación de planos y croquis de instalaciones y máquinas eléctricas y de sus elementos auxiliares y de acuerdo con ello diagnosticar las averías, reparar y montar estas instalaciones eléctricas de vehículos.

- Mecánico

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para leer e interpretar planos y croquis de elementos y piezas de mecanismos y máquinas y conforme a ello trazar, marcar y acabar la superficie de estos elementos de tal forma que permita el ajuste entre ellos con juegos y holguras variables, con la utilización de herramientas necesarias. A modo de ejemplo: desmontar y reparar motores, ajustes de frenos, reparación de válvulas neumáticas, etc.

- Mecánico-Electricista

Es la especialidad en la que el trabajador diagnostica y repara los fallos de funcionamiento eléctrico y electrónico, así como las distintas averías relativas a estos equipos.

- Aire Acondicionado

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación del sistema de aire acondicionado de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, carga de gases y manteni-

miento en uso.

- Cajas de cambio

Es la especialidad en la que el trabajador está capacitado para la reparación de cajas de cambio de los vehículos, interpretación de planos eléctricos, etc.

Movilidad y Polivalencia funcional

\* La movilidad funcional en la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la pertenencia al grupo profesional o por las titulaciones requeridas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

\* Cuando concurren las causas señaladas en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa podrá acordar por el tiempo imprescindible, la movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, con las únicas limitaciones señaladas en el apartado anterior. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones a los representantes de los trabajadores.

\* En el caso de encomienda de funciones inferiores, la movilidad deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a un mes en un año.

\* En el supuesto de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, estas se otorgarán preferentemente a los trabajadores/as del grupo profesional inmediatamente inferior y en consonancia con el párrafo segundo del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

\* El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de que se les encomiende funciones inferiores, en lo que se mantendrá la retribución de origen.

\* El cambio de funciones distintas de las pactadas en los supuestos previstos en este apartado requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## CAPÍTULO VI - ASCENSOS, INGRESOS Y PERIODOS DE PRUEBA

### Artículo 35. Ascensos

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador/a, así como las facultades organizativas de la Empresa.

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre sexos.

La Empresa queda comprometida a sacar a concurso todas las plazas que tenga necesidad, pudiendo optar a las mismas cualquier trabajador de la plantilla que tenga un mínimo de dos años de antigüedad, que cumpla los requisitos de titulación, formación, etc. y previo examen de su capacidad.

Para promociones de carácter interno, no se podrán formar listas de espera, sino que una vez cubierta la vacante, todos los examinados habrán de concurrir a un nuevo proceso de selección para optar a ocupar una plaza de las mismas características.

Se excluyen de este compromiso las plazas de Director-Gerente, Responsable de Área y Técnico de Área de la Empresa.

El personal de talleres encuadrado entre las categorías laborales de mozo de taller a oficial de 1ª ascenderá de categoría laboral en base a las siguientes reglas:

A) Para ascensos de Oficial de 2ª a Oficial de 1ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido como mínimo dos años en la categoría de Oficial de 2ª.
2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el

ascenso de categoría .

3. Trabajar de forma autónoma.

4. Haber realizado con aprovechamiento cursos de especialización teórico-prácticos. La Empresa se compromete a enviar a los trabajadores a la realización de dichos cursos, caso de no ser enviados ascenderán de categoría sin este requisito de forma condicionada a que lo realicen posteriormente cuando se lo fije la Empresa y no medie fuerza mayor.

B) Para ascensos de Oficial de 3ª a Oficial de 2ª será indispensable:

1. Que hayan transcurrido dos años como mínimo en la categoría de Oficial de 3ª.

2. Informe favorable del Responsable de Área que aconseje el ascenso de categoría.

3. Trabajar de forma autónoma, aunque bajo el asesoramiento y orientación del Contraaestre.

C) Para ascensos de mozo de taller a Oficial de 3ª, debido a que existen sectores que no admiten nada más que un grado muy pequeño de especialización y técnica, será competencia exclusiva de la Empresa determinar la necesidad de ascenso de categoría de cada caso de forma particular.

Cualquier trabajador de Administración que desarrolle con efectividad un grupo de operaciones técnicas durante su trabajo ordinario que en su opinión requieran de una categoría profesional superior a la del puesto de trabajo que tiene asignado, podrá solicitar que se revise su categoría laboral a una de rango superior del mismo grupo profesional.

La Empresa aceptará su petición de ascenso siempre que ineludiblemente exista la aceptación del Responsable de Área a la que está adscrito y la del Responsable del Área de Recursos Humanos una vez que:

- Se hayan podido reasignar las funciones que venía desarrollando entre las distintas categorías laborales (la que viene desarrollando y la de rango superior).

- La nueva quede totalmente cubierta con funciones propias a su nivel.

- Se verifique que el trabajador tiene capacidad de desarrollar todas las nuevas funciones con efectividad durante un período de prueba que corresponda en base al art. 37, en el cual la Empresa le garantizará cuanta formación técnica sea necesaria.

### Artículo 36. Ingresos

En todos los procesos de Selección de Personal que se realicen en la empresa, así como los que sirvan para la Promoción Profesional interna y, que se realicen por Oposición o Concurso-Oposición deberá formarse un Tribunal de Examen que estará compuesto de la siguiente forma:

- El Responsable del Área de Recursos Humanos que presidirá el Tribunal con voz y voto.

- Los Responsables de Área o Técnicos cualificados que designen en número siempre no superior a cuatro.

- Dos miembros del Comité de Empresa.

- Un representante por cada una de las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo

Todos los miembros del Tribunal de Examen tendrán voz y voto.

Condiciones de ingreso

Como norma general regirán las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral.

Será necesario poseer el nivel de preparación y cualificación profesional que en cada caso se determine necesario por la Dirección o por la legislación vigente para desempeñar el cargo de que se trate y, en su caso aprobar el correspondiente examen de



aptitud que será realizado por el Tribunal de Examen.

Además se deberá superar un reconocimiento médico previo que se establece en un Protocolo realizado por el Servicio de Salud Laboral de la empresa.

Las vacantes que se produzcan en los grupos profesionales I y II serán cubiertas a través del Proceso de Selección que el Consejo de Administración estime más oportuno en cada caso.

Estos procesos serán, por norma general, abiertos pudiéndose presentar a su realización tanto el personal de la plantilla que reúna los requisitos, como personal ajeno a la empresa que, por supuesto, también cumpla los requisitos.

#### Artículo 37. Periodos de prueba

La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para el personal que esté encuadrado en los grupos profesionales I y II y de tres meses para el resto de grupos profesionales.

Este periodo de prueba operará tanto para los ingresos como para las promociones profesionales, por lo que las vacantes cubiertas lo serán con carácter provisional hasta acceder a las mismas de forma definitiva.

Durante este periodo, el trabajador de nuevo ingreso tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

En promociones internas si no superase el trabajador/a el periodo de prueba o desistiera, volverá a la categoría o grupo profesional anterior.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho tiempo a efectos del complemento personal de antigüedad.

### CAPÍTULO VII - SERVICIOS MÉDICOS DE EMPRESA

#### Artículo 38.

La Empresa crea los Servicios Médicos de Empresa redactando la siguiente normativa y de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera del R.D. 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 39.

La actuación de los Servicios Médicos de la Empresa se desarrollará de acuerdo con las Disposiciones Oficiales siguientes: Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

#### Artículo 40.

El Servicio Médico de Empresa tendrá como finalidades propias la conservación y mejora de la salud de los trabajadores dentro del ámbito de la misma, la protección de los obreros contra los riesgos genéricos y específicos del trabajo y la patología común previsible. Las condiciones fisiológicas para las distintas tareas y puestos de trabajo de cada caso tendrán un tratamiento especial que se examinará entre este Servicio y el Comité de Seguridad y Salud.

#### Artículo 41.

Los Servicios Médicos de esta Empresa quedan bajo la inspección y orientación técnica de la organización de las Administraciones Públicas competentes, de acuerdo con lo dispuesto en las Disposiciones Legales reseñadas en los Artículos precedentes.

#### Artículo 42.

El Jefe del Servicio Médico de Empresa podrá citar a consulta en la misma a cualquier trabajador en su período de Incapacidad Temporal, quedando éste obligado a asistir o a facilitar el acceso

a su domicilio a efectos de reconocimiento.

Para los efectos de no cumplimiento de esta normativa se estará a lo dispuesto en las Normas Interiores, en el caso de incumplimiento de una Orden de Servicio.

### CAPÍTULO VIII - BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 43. Asignación de natalidad

Se establece una asignación cuya cuantía será de 30 euros por cada hijo nacido durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 44. Fondo Social

La Empresa se compromete a abonar anualmente en metálico o indirectamente a través de otros medios como son gastos para cuestiones sociales, la cantidad de 14.560 €, repartidas en mensualidades. Esta cantidad se incrementará en sucesivos años igual que lo hagan los salarios.

#### Artículo 45. Prestaciones especiales

El fondo total máximo para cubrir las necesidades apremiantes se establece durante los años 2012 a 2016 en 12.000 euros. Esta prestación consiste en la concesión de un préstamo de 360 € a devolver en 12 mensualidades.

Mensualmente la Empresa informará al Comité de la misma de la situación económica de este fondo.

#### Artículo 46. Renovación y retirada del carné de conducir

Los gastos de renovación del carné de conducir de los trabajadores que presten servicio en la empresa, cobren el CPT y tengan la obligación de poner a disposición de la Empresa el referido carné será por cuenta de la misma.

Aquellos trabajadores cuya actividad en la Empresa, consista en conducir un vehículo que precise un carné de cualquier categoría, en caso de retirada de éste por la Autoridad Gubernativa o Judicial, por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos dentro de la Empresa, mientras dure la suspensión del permiso de conducir.

En este caso sus retribuciones salariales serán las correspondientes al puesto de trabajo que ocupasen antes de la suspensión del permiso, excepto los complementos salariales inherentes a su puesto de trabajo anterior.

En el supuesto de que la retirada de carné sea por tiempo superior a un año, será estudiado cada caso concreto por la Empresa, oído el Comité de Empresa.

La obligación que la Empresa contrae en el presente artículo se extiende hasta un límite máximo en cada momento del diez por ciento (10%) de la plantilla real de Conductores-Perceptores.

#### Artículo 47. Defensa en caso de accidente

Todo trabajador tendrá derecho a ser defendido ante los Juzgados y Tribunales por la Empresa, quien a su vez prestará, si ello fuera necesario, fianza para gestionar su libertad en el caso de accidente involuntario ocurrido durante la prestación de su cometido, siempre que no sea provocado por el consumo de alcohol o la ingesta de sustancias estupefacientes (superando los porcentajes establecidos en cada momento)

La Empresa vendrá obligada igualmente a abonar al trabajador los emolumentos que hubiere dejado de percibir con ocasión de accidente o incidente ocurrido en el desempeño de su cometido y del que en definitiva no resultara culpable.

Las indemnizaciones que se declaren por sentencia firme en concepto de responsabilidad civil, serán de cuenta de la Empresa

#### Artículo 48. Uniformes

La Empresa se compromete a facilitar a los Conductores-Perceptores, Inspectores, Porteros y Oficina de Colón para dos temporadas de invierno, dos pantalones de tela de abrigo, dos camisas, un jersey de lana, una cazadora y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan. Para dos estaciones de vera-

no se suministrará dos pantalones y dos camisas de género fresco y zapatos de temporada adecuados al servicio que prestan.

No obstante, se acuerda que aquellos Conductores-Perceptores que lo soliciten puedan cambiar esta uniformidad de verano por la siguiente:

Pantalón bermuda del color y características del uniforme actual, de longitud hasta media rodilla con doblete y que permita raya.

Sandalia totalmente cerrada con las siguientes características: Totalmente cerrada tanto en la zona de los dedos como en el talón, de tal forma que se impida que la suela pueda separarse tanto de los dedos como del talón. La parte delantera y trasera deberán estar perfectamente unidas entre sí con una correa que a su vez las mantenga sujetas al tobillo y que impida que el pie se deslice dentro de la sandalia.

Polo del mismo color y características del uniforme actual.

La empresa describirá un diseño de zapato (color, forma, etc.) que se valorará remitiendo el importe del mismo mediante vale, a aquel o aquellos que lo soliciten, con el fin de que puedan adquirir otro de mayor calidad abonando el trabajador la diferencia de precio.

Cuando se produzcan necesidades por algún trabajador de medidas de calzado no usuales, por parte de la Empresa se intentará adquirir un calzado equivalente con la medida adecuada al trabajador y de no conseguirlo, ésta autorizará al trabajador a adquirirlo por su cuenta y pasar el coste a la Empresa previa la presentación de presupuesto.

El uniforme de invierno deberá entregarse en el mes de Septiembre y el de verano en el mes de abril.

Para el personal de Inspección se adicionará un anorak, para dos temporadas y a los Conductores-Perceptores para cuatro temporadas. Voluntariamente se podrá cambiar esta prenda por un chubasquero.

Para el personal de talleres se entregará una prenda adecuada (buzo) para su cometido cada cuatro meses, así como calzado de seguridad en cada temporada invierno y verano, así como un chubasquero para dos temporadas. También se les entregará para la temporada de invierno dos camisas de manga larga y un jersey de lana, también para dos temporadas.

Voluntariamente se podrá cambiar dos buzos por un conjunto de chaqueta y pantalón. Igualmente se podrá cambiar un jersey por un chaleco con o sin mangas.

Para el personal de Almacén se entregarán las prendas siguientes:

1 bata, 1 pantalón multibolsillos, 1 camisa, 1 polo y 1 jersey para cada año. Así como calzado de seguridad en cada temporada invierno y verano. Voluntariamente se podrá cambiar un jersey por un chaleco con o sin mangas.

Para el personal de Portería se entregará dos monos durante el primer año que presten servicio en la misma. Durante los años posteriores un mono, o un conjunto de chaqueta y pantalón.

Artículo 49. Desplazamientos por Promoción Profesional

La empresa se compromete a proporcionarle a todo trabajador que tenga necesidad de desplazarse fuera de la ciudad para hacer cursos de promoción, un alojamiento digno donde el trabajador tenga cubiertas todas sus necesidades, independientemente de los gastos de transporte a justificar, se le abonarán las siguientes cantidades por dietas, referidas a 2012:

Dieta completa: 66,48 euros (desayuno, almuerzo y cena).

Media Dieta 1: 39,89 euros (desayuno y almuerzo).

Media Dieta 2: 54,02 euros (almuerzo y cena).

Desayuno: 14,11 euros.

Estos importes se revisarán para los años 2013 a 2016 en los mismos porcentajes en los que lo haga la revisión salarial.

Asimismo se computarán cuatro horas por cada 300 Kms. de trayecto de viaje.

Por causa de desplazamiento por cursos de promoción profesional no podrán exigirse a la empresa pluses por festivos u horas extras.

Artículo 50. Complemento Incapacidad Temporal derivado de enfermedad común o accidente no laboral

Para los trabajadores de la sección de talleres y de movimiento, la empresa abonará hasta el cien por cien de las retribuciones totales que el trabajador perciba en activo cuando se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral a partir del día 91 de dicha circunstancia.

Artículo 51. Acuerdos en materia de jubilaciones

A partir del 1 de julio de 2012, se acuerda posponer la jubilación parcial por el acuerdo de Prejubilaciones siguiente:

Las partes firmantes del Convenio Colectivo, manifiestan por medio del presente, su deseo de concluir un acuerdo colectivo sobre prejubilaciones al amparo de lo previsto en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible y subsiguientes modificaciones normativas.

Por las partes que suscriben el presente, se considera que la vía de la prejubilación, es una forma no traumática, para desarrollar la adecuación y reorganización de los recursos humanos de la empresa.

Esta medida lleva aparejada que la Empresa no podrá hacer uso de ninguna modalidad de extinción o suspensión de contratos de carácter colectivo, sin previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Este acuerdo es de carácter voluntario para los trabajadores. Podrán acogerse a él los trabajadores con 61 años o más que reúnan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación ordinaria al cumplir los 65 años de edad.

Las prejubilaciones que se formalicen durante la vigencia de este acuerdo estarán sujetas a las condiciones que se recogen en el presente acuerdo. Las adhesiones por los empleados serán provisionales hasta tanto se concreten, acepten y firmen por ambas partes las indemnizaciones económicas por extinción del contrato laboral y se finiquite la relación laboral.

Las indemnizaciones a favor de los trabajadores que se prejubilén, conforme al presente acuerdo, se formalizará mediante acuerdos individuales con cada trabajador. Cada acuerdo incluirá una indemnización por extinción del contrato laboral que se calculará de la siguiente forma:

a) Un importe anual (salario regulador) que complementará los dos años de prestación por desempleo y que percibirán los trabajadores mensualmente a razón de 1/12 parte del salario anual desde el día siguiente a la extinción. Este importe anual (salario regulador) será el resultado de anualizar los siguientes conceptos salariales: salario base, antigüedad, complemento puesto de trabajo, jornada partida, plus de descanso, responsabilidad, complemento por objetivos o plus de transporte, complemento de destino de Inspector de RR.HH., Complemento de Jefes de Negociado y prorratea pagas, 1/2 Plus de festivo, 1 plus de domingo y el 85% de una paga (salario base y antigüedad, aplicable sólo el primer año de la prejubilación), que serán calculados a los valores correspondientes al día anterior al de la extinción del contrato para los conceptos reseñados menos un porcentaje de I.R.P.F. equivalente a la media de los últimos seis meses anteriores a la fecha de jubilación.

El plus de transporte o incentivo de producción para el año 2012 se aplicará como concepto fijo y, a partir de 2013 se sustituye éste por el complemento por objetivos que será calculado con su valor mínimo mensualmente y el diferencial, hasta el valor máximo si se cumplieran los requisitos, en función de los últimos seis meses de trabajo activo. En caso de que el/la trabajador/a se encontraran en situación de Incapacidad Temporal durante los seis meses anteriores a la fecha de la jubilación, se tomarán todos los valores o importes salariales como si hubiera estado en activo.

Si el trabajador estuviera en vías de consolidar algún tramo de antigüedad, éste se considerará en la parte proporcional consolidada hasta la fecha de la extinción del contrato. La suma de la prestación por desempleo y la indemnización calculada alcanzarán la cantidad total del salario regulador. Esta cantidad formará parte de la indemnización a percibir por la extinción del contrato de trabajo durante la prestación por desempleo.

b) Un importe anual que se obtendrá deduciendo del salario regulador el importe del subsidio por desempleo, se tenga derecho al mismo o no y se aplicará desde el agotamiento de la prestación por desempleo hasta que el trabajador alcance la pensión máxima de jubilación si ésta se produce antes de los 65 años. Para determinar dicho momento se solicitará de la Seguridad Social un avance del cálculo de la pensión. Igualmente, se tendrá en cuenta en este cálculo el mes de carencia entre la finalización de la prestación por desempleo y el comienzo del subsidio por desempleo.

Asimismo, durante esta fase se calcularán y abonarán por la Empresa al trabajador las cotizaciones del Convenio Especial con la Seguridad Social, deduciendo la Seguridad Social que se ingresa con cargo al subsidio por desempleo, que tendrán que abonarse desde la finalización de la prestación por desempleo hasta que el trabajador alcance la pensión máxima de jubilación si ésta se produce antes de los 65 años. Para determinar dicho momento se solicitará a la Seguridad Social un avance del cálculo de la pensión.

El trabajador cobrará mes a mes los complementos establecidos en esta segunda fase como indemnización, tanto la parte proporcional del salario regulador como las cotizaciones del convenio especial. En caso de fallecimiento del beneficiario durante esta segunda fase, el complemento pendiente del salario regulador se le abonará a los herederos legales.

Alternativamente, en esta segunda fase, el trabajador podrá optar por una indemnización, cobrada de una sola vez, equivalente al 90% de la cuantía que a la Empresa le correspondería indemnizar desde el día siguiente a la finalización de la prestación por desempleo hasta cumplir los 65 años, calculada conforme a lo expresado en los apartados anteriores. En el caso de que el trabajador no tuviese derecho al subsidio de desempleo, se calculará la indemnización hasta el importe total del salario regulador, sin detracer cantidad por subsidio de desempleo. En este caso, el porcentaje se reducirá hasta el 75% de la cuantía que a la Empresa le correspondería indemnizar desde el día siguiente a la finalización de la prestación por desempleo hasta cumplir los 65 años. Estos complementos tendrán igualmente consideración de indemnización por extinción de la relación laboral, hasta el límite máximo previsto por ley.

Todas estas cantidades se estudiarán y fijarán de antemano en el acuerdo individual que se hará con cada trabajador, de tal manera que no haya interpretaciones sobre la cuantía de la misma a la hora de acogerse a este proceso.

Revisiones anuales: El salario regulador calculado en los términos establecidos en los apartados anteriores experimentará des-

de el 1 de enero de cada año un incremento igual al que se produzca en el convenio colectivo. La base de cotización a los efectos del Convenio Especial con la Seguridad Social, será la que cada trabajador tenga en su momento y, una vez suscrito el Convenio, se incrementará en la misma proporción que el salario regulador cada 1 de enero, dentro del margen permitido por la legislación vigente.

La comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo recibirá información sobre el desarrollo del presente acuerdo y conocerá y se pronunciará sobre cuantas cuestiones de interpretación sobre este particular le sean sometidas.

El presente acuerdo estará en vigor durante la vigencia de este convenio colectivo.

Los supuestos de cese en el trabajo, formalizados mediante oferta de prejubilación realizada por la Dirección de la empresa y aceptada por el trabajador destinatario de la misma, se considerarán derivados del presente acuerdo colectivo a los efectos de lo establecido en el artículo 161 bis del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en su apartado 2º.

Serán obligaciones de la Empresa en relación a las prestaciones y subsidio de desempleo, facilitar la documentación, asesorar sobre las condiciones de acceso a las mismas y evitar en lo posible que sean requeridos para ofertas de empleo.

Serán obligaciones del trabajador en relación a las prestaciones y subsidio de desempleo, realizar la solicitud de las mismas en tiempo y forma, cumplir las obligaciones que conllevan el cobro de las mismas. En el caso de que por olvido o negligencia del trabajador se incumplieran las normas, las penalizaciones correrán a su cargo, sin que la Empresa resulte económicamente perjudicada por dicha situación.

Si se produjera alguna futura modificación normativa o reglamentaria que altere el régimen vigente en la fecha en que se adopta el presente acuerdo en materias de carácter laboral (prestación o subsidio de desempleo) y fiscal y que afecte a la instrumentación, coste y beneficios sociales de los compromisos que se pactan, obligará a las partes a adaptar el acuerdo a la nueva situación que se cree, para adecuarse a los objetivos y fines sociales del acuerdo.

Artículo 52. Plan de Pensiones

Plan de Pensiones. Preliminares

- Se acuerda situar la edad de jubilación definitiva a la que legalmente se establezca en cada momento.

- A partir del 1 de enero de 2012 y, de forma transitoria, hasta que los actuales trabajadores que se encuentran en situación de Jubilación Parcial pasen a la Jubilación definitiva se estará a los acuerdos que en esta materia había suscritos entre la Empresa y los Representantes legales de los Trabajadores, concretamente lo previsto en la Normativa legal que la regula en la actualidad (R.D. Ley 15/1998, R.D. Legislativo 1/1994 y R.D. Legislativo 1/1995) o en aquellas que la modifique o sustituya.

1. Plan de Pensiones. Delimitación y cobertura

a) La Empresa se compromete a promover un Plan de Pensiones de Empleo de acuerdo con lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

b) El citado Plan de Pensiones cubrirá a la totalidad de la plantilla existente al 31 de diciembre de 1997 en estado de actividad plena y que no haya llegado en esta fecha a la edad legal mínima de jubilación definitiva a la que hace referencia el art. 161.1.a. de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido), así como a las nuevas contrataciones que la empresa realice en sus-

titución por las bajas que se produzcan en la plantilla delimitada en la antedicha fecha hasta el 31 de diciembre del año 2016.

En el caso de que la fecha de baja fuese por voluntad propia anterior a la de la citada edad legal mínima de jubilación, la empresa suspendería las aportaciones al Plan de Pensiones.

En el caso de que un trabajador llegado a la edad legal mínima de jubilación por voluntad propia no quisiese hacer uso de ese derecho, la Empresa mientras esté en activo seguirá realizando aportaciones al tipo general previsto en el punto 52.2, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría.

c) A partir del 1 de enero del año 2012, la Empresa seguirá incluyendo a todo el personal de la misma en el citado Plan de Pensiones con aportaciones al tipo general previsto en el apartado 52.2 con las excepciones especificadas en el mismo.

d) Existirá la posibilidad de que los trabajadores puedan realizar aportaciones voluntarias.

#### 2. Plan de Pensiones. Aportación al tipo general

Para toda la plantilla incluida en el apartado b) del punto 52.1 anterior e indistintamente de la edad del trabajador y de la antigüedad prevista para su jubilación mínima legal, se fija el tipo del 4,70% como aportación definida sobre su salario regulador (que serán los conceptos expresados en las especificaciones del propio Plan de Pensiones) con destino al fondo del Plan de Pensiones y a lo largo de toda su vida laboral a partir de la entrada en vigor del citado Plan.

Para los Jubilados Parciales que hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 52.2 del vigente Convenio Colectivo, pero sobre el salario de un trabajador de nueva entrada de su misma categoría y sobre el porcentaje de jornada realmente trabajada.

Para los trabajadores que hayan cotizado a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa realizará la aportación al Fondo de Pensiones del 4,70% establecido en el apartado 1 del artículo 52.2. del vigente Convenio Colectivo pero sobre el 100% del salario al cual tendría derecho a percibir si siguiera trabajando a jornada completa.

Las cantidades resultantes de la aplicación de este tipo general deberán ingresarse mes a mes dentro de los 15 días del mes siguiente.

Con carácter excepcional, durante la vigencia de este convenio, la empresa realizará las siguientes aportaciones:

Año 2012: 0% (R.D.L. 20/2011, de 31 de diciembre de 2011).

Año 2013: 1,5% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones según el Principio de Acuerdo del convenio colectivo de fecha 28 de marzo de 2012 y ratificado, tanto en Referéndum de Trabajadores con fecha 16 de abril y en Consejo de Administración con fecha 31 de julio de 2012. No obstante, a la fecha de la firma del presente acuerdo esta revisión se ve afectada por la LPGE 17/2012, de 27 de diciembre, en su artículo 22.3 sobre aportaciones a planes de pensiones de empleo del personal del sector público.

Año 2014: 3,0% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

Año 2015: 4,5% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

Año 2016: 4,7% sobre los conceptos que figuren en las especificaciones.

#### 3. Plan de Pensiones. Cobertura de Riesgos

En caso de Invalidez, Jubilación o fallecimiento del trabajador,

deberá considerarse lo siguiente:

a) La prestación que se entrega por parte del Fondo de Pensiones que aquí se regula, es el derecho consolidado hasta el momento.

b) No obstante y pudiendo existir causas de baja involuntaria prematuras por Invalidez o fallecimiento, este derecho consolidado se complementará mediante un seguro hasta la cantidad de 1,8 salarios de los últimos 12 meses de alta en la empresa y solo para las coberturas de Invalidez Permanente y fallecimiento.

4. Regulación de lo previsto en el artículo 39.6 de Convenios Colectivos anteriores en el Plan de Pensiones

Los trabajadores que a través de la Seguridad Social le sea reconocida alguna Incapacidad Permanente en los grados de Gran Invalidez, Absoluta o Total para la Profesión Habitual, se regirán por los siguientes acuerdos:

1. En caso de Gran Invalidez o Absoluta percibirán:

a) Los emolumentos que le correspondan de la Seguridad Social.

b) La prestación que le corresponda como derechos consolidados en el Plan de Pensiones que se regula en este capítulo.

c) La diferencia a la que hace referencia el apartado 3 anterior (cobertura de riesgos)

2. En situación de Invalidez Permanente Total, si el trabajador tiene 55 ó más años y percibe de la Seguridad Social el 75% de la base reguladora, previa solicitud y una vez causada baja en la Empresa, dispondrá del mismo tratamiento económico que el establecido en el apartado 1 anterior.

3. Si el trabajador es menor de 55 años, quedará a opción de éste causar baja o reincorporarse a la Empresa:

a) Si la opción es de causar baja en la Empresa, éste percibirá lo previsto en el apartado 1 anterior.

b) Si la opción es de continuar en la Empresa, ésta se verá obligada a reincorporarlo en el plazo máximo de tres meses en otro puesto de trabajo compatible con su invalidez, hasta que cumpla la edad de 55 años y le sea aplicable lo previsto en el apartado 2 anterior, siempre que no haga uso de su condición de beneficiario del Plan de Pensiones que la Empresa le tiene constituido mientras no cause baja en la misma.

Durante el período de reincorporación en la Empresa se deberán atender las siguientes condiciones económicas:

a. La contraprestación económica a percibir por su nuevo trabajo en la Empresa consistirá en una cantidad equivalente a la diferencia entre el importe de la Pensión que perciba de la Seguridad Social en su cuantía neta y el 100% de las percepciones netas actualizadas correspondientes a la categoría profesional para la que le fue declarada la Incapacidad o para la nueva categoría si ésta es superior a la del hecho causante de la Incapacidad.

b. Sea cual sea la condición de reincorporación en la Empresa, el trabajador percibirá la diferencia cubierta por el Seguro de Riesgo a la que hace mención el apartado 3 anterior. Causando baja en el derecho a la cobertura del citado seguro. A partir de ese momento la Empresa cotizará por él al tipo previsto en la excepción del apartado 2 "Aportaciones tipo general" anterior sobre el salario de su nuevo puesto de trabajo hasta los 55 años de edad.

c. No obstante se fija un porcentaje máximo de plantilla con dictamen de IPT reincorporable a la Empresa en un puesto de trabajo compatible con la Incapacidad dictaminada del 3% sobre la totalidad de la plantilla efectiva de trabajo, a estos efectos, si por aplicación del porcentaje resultase una fracción inferior a 1, ésta se computará como una unidad y, en consecuencia, dicha fracción representará un trabajador.

Si el referido porcentaje máximo (3%) de plantilla reincorporable está cubierto, quedará a opción del trabajador el causar baja definitiva en la Empresa o bien incorporarse a una lista de espera hasta que el cupo de reincorporaciones tenga una vacante. Mientras esté a la espera, la Empresa deberá complementar las prestaciones que percibe de la Seguridad Social hasta el 75% de la base reguladora. Este complemento se cobrará hasta que el trabajador cumpla los 55 años de edad e inicie el cobro del 75% de la referida base reguladora mientras no haya obtenido algún empleo por cuenta propia o ajena. Este complemento será revalorizado anualmente en el mismo porcentaje que lo haga la pensión de la Seguridad Social.

d. Si antes de cumplir la edad legal de jubilación, habiendo causado baja en la empresa por IPT, el trabajador fuera declarado apto para el trabajo, desde el momento que alcance firmeza la Resolución que así lo acuerde queda obligada la Empresa a su readmisión inmediata en las mismas condiciones de categoría profesional y antigüedad que ostentaba y para la cual fue declarado incapacitado. Iniciándose desde ese momento por parte de la Empresa, las aportaciones al Plan de Pensiones al tipo general previsto en el apartado 2 anterior como si de un nuevo ingreso se tratase

#### CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES Y PARTICIPACIÓN

##### Artículo 53. Derechos Sindicales

Independientemente de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia, específicamente se pacta lo siguiente:

a) Cada miembro del Comité de Empresa contará con 40 horas mensuales para sus actividades de tipo sindical, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, a criterio del Comité.

b) Aquellos trabajadores de la plantilla que ostenten un cargo representativo sindical a nivel nacional o regional gozarán de diez días libres al año y los que lo tengan de carácter provincial, gozarán de cinco días. Estas licencias serán acumulables en el año natural y transferibles entre trabajadores en la misma situación, a criterio de los representantes citados y los días de ausencia por este motivo serán abonables con el salario completo que corresponda.

c) Toda Central Sindical que tenga una implantación de, al menos, el 10% sobre el personal de la empresa, podrá constituir una sección sindical, que estará formada por cuatro miembros como máximo, designados libremente por el Sindicato de que se trate.

Los miembros de cada sección sindical constituida podrán reunirse con los trabajadores en local habilitado por la empresa, en horas no hábiles para el trabajo de los asistentes y tendrá derecho a dar publicidad a las propuestas sindicales de la Central que representen en un tablón de anuncios, situado en lugar visible. La utilización de local queda a libre criterio de los usuarios.

Cada miembro de las secciones sindicales, contará con 20 horas laborables mensuales para sus reuniones, las cuales serán acumulables en el año natural y transferibles, igual que las otorgadas al Comité de Empresa. El cómputo de horas sindicales que corresponda anualmente a cada Central Sindical en función de los representantes sindicales con que cuente en la Empresa, pasará a formar parte de una bolsa común que se distribuirá a criterio de la Central Sindical, siempre que se haga un uso proporcionado del mismo a lo largo del año de forma que no incida excesivamente en un determinado departamento creando problemas en éste, es decir, que se usarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Los integrantes de cada sección sindical gozarán de las mismas garantías, como si de cargos electivos sindicales se tratase y

tendrán derecho a ser informados sobre la empresa con la misma amplitud que el Comité.

La Empresa habilitará en sus instalaciones un local para cada una de las secciones sindicales legalmente constituidas en la misma, con el mobiliario adecuado y teléfono para su funcionamiento. Asimismo deberá dotar de un fondo económico, que será igual al 50% con que se dote al Comité de Empresa.

d) Al objeto de facilitar el cobro de las cuotas sindicales, todas las Centrales Sindicales que tengan afiliados dentro del personal de AUCORSA, en plano de igualdad, tendrán derecho a que por la empresa se les haga entrega de las cuotas o aportaciones económicas de sus asociados, cumpliendo los siguientes requisitos:

1. Cada Central Sindical que le interese, remitirá a AUCORSA una carta expresando su deseo de acogerse a esta facilidad y señalando el importe de las cuotas que corresponde a cada afiliado. Asimismo expresará el nombre del trabajador que, en su nombre queda autorizado a recibir estos fondos mensuales.

2. Cada uno de los trabajadores afiliados que lo deseen, cursará, a su vez, una carta a la empresa dando su consentimiento para que le sea deducido de sus haberes mensuales el importe de la cuota con la que contribuye.

3. A los trabajadores liberados permanentemente por funciones sindicales, la Empresa les garantiza mensualmente la percepción salarial de los conceptos fijos inherentes a su categoría y antigüedad profesional más la media de los pluses de día de Fiesta y Domingo que obtengan el total de los trabajadores de su misma categoría.

e) Fondo, Comité de Empresa y Boletín Informativo. La empresa se compromete a abonar una cantidad equivalente al importe definitivo que por estos conceptos resulte, referidos al año 2011, incrementada en el aumento porcentual que se le aplican a los salarios en el presente Convenio.

f) No se considerará falta al trabajo las que se deriven de la detención del trabajador por motivos sindicales o políticos

#### CAPÍTULO X - COMISIONES DE TRABAJO

Artículo 54. Además de la Comisión Paritaria (art. 4 del vigente convenio colectivo) se crean las Comisiones de trabajo siguientes:

##### COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE FLOTA Y LÍNEAS

Se crea una Comisión de Flota y Líneas que estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por las personas que la empresa designe en un número no superior a tres.

Dicha Comisión se reunirá bimensualmente, pudiendo reunirse por petición de una de las partes cuando la premura lo requiera, contándose dos meses a partir de la reunión adelantada para efectuar la siguiente.

Los temas a tratar por la mencionada Comisión serán básicamente lo relativo al estado y mejoramiento de la flota, así como de aquellos cambios o anomalías que respecto a líneas o servicios se den.

##### COMISIÓN DE FORMACIÓN

Ambas partes Empresa y trabajadores asumen el Acuerdo Nacional de Formación Continua, firmado por las Organizaciones U.G.T., CC.OO., CEOE, CEPIME y Administración. Para ello se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros de cada una de las partes, que será la encargada de decidir todo lo relativo a la formación de los trabajadores. Esta Comisión adoptará sus acuerdos por unanimidad o en su defecto por mayoría, caso de no ser posible el acuerdo, se dará traslado a la Comisión Paritaria Nacional que decidirá sobre los puntos en conflicto.

##### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a

la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Estará formada por los Delegados de Prevención y por un número igual en representación de la empresa. En el caso de AUCORSA tres miembros por cada una de las partes.

Se reunirá generalmente cada tres meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en la misma.

#### Competencias

Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

#### Facultades

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto, las visitas que estime oportunas.

- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

- Conocer los documentos procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de:

\* Valorar sus causas

\* Proponer medidas preventivas

#### COMISIÓN DE IGUALDAD

La composición de la Comisión de Igualdad debe ser paritaria. La compondrán en igual número, representantes de la parte empresarial y representantes de las trabajadoras y trabajadores.

#### Competencias

1. Informar al personal de la empresa sobre el Programa "Asesoramiento a empresas para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" y los objetivos que persigue.

2. Facilitar información y documentación de la propia organización a la Asistencia Técnica contratada por el Ayuntamiento de Córdoba para la elaboración del diagnóstico.

3. Aprobar el diagnóstico realizado por la Asistencia Técnica.

4. Convocar a las personas participantes a las acciones de formación que se impartirán en la empresa.

5. Examinar y debatir las propuestas de acciones que se propongan en los cursos de formación que se impartirán en la empresa.

6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades dentro de la empresa y promover su implantación.

7. Informar a toda la plantilla sobre las acciones que se van a implantar en la empresa.

8. Realizar el seguimiento y control de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que se determinen en la empresa.

9. Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades, una vez finalizada la intervención de la Asistencia Técnica:

- Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.

- Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.

- Comprobar si las acciones se han realizado de acuerdo al calendario previsto.

- Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades y buscar y proponer las soluciones a los mismos.

- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- Adaptar las acciones en función de las contingencias no pre-

vistas en el Plan de Igualdad de Oportunidades.

#### De las reuniones

La Comisión tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico en la empresa, y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad de Oportunidades. Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

#### Acuerdos

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo éstos vinculantes para todas las partes.

#### Actas

Se levantará un acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El Acta será leída y aprobada en cada reunión.

#### Validez de los Acuerdos

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Anexamos al presente convenio colectivo el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los Casos de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo en el Puesto de Trabajo en la Empresa.

Las horas consumidas por estas Comisiones de trabajo y la mencionada Comisión Paritaria serán por cargo de la Empresa, levantando acta de los asuntos tratados en las mismas.

#### Artículo 55. Pases de libre circulación

A partir del 1 de enero de 2012, la Empresa facilitará pases de libre circulación para viajar en los vehículos del transporte que presta durante todos los días del año y sus beneficiarios serán los siguientes:

- Los propios trabajadores.

- Los familiares en primer grado que convivan con el trabajador.

- Los compañeros/as que conviven habitualmente con el trabajador.

- Los cónyuges sobrevivientes.

Con respecto a los hijos y huérfanos de empleados gozarán de pase de favor hasta los 18 años cumplidos en todo caso y hasta los 25 años cumplidos cuando acrediten aprendizaje o estén cursando estudios de cualquier índole en un Centro oficialmente reconocido.

Tratándose de minusválidos físicos o psíquicos con derecho a la prestación de la Seguridad Social, el pase de favor será vitalicio.

Disfrutarán asimismo de pases de favor los jubilados y sus familiares en las mismas condiciones que el personal en activo.

El cese definitivo de un trabajador por cualquier causa que no sea fallecimiento llevará aparejada la retirada de su pase y los de sus familiares para su anulación.

La entrega de dichas tarjetas será efectuada previa devolución de los pases caducados y exhibición del Documento Nacional de Identidad de cada uno de los beneficiarios mayores de 16 años.

En caso de extravío de alguna tarjeta familiar o la del propio trabajador, éste tiene la obligación de dar conocimiento inmediato de ello. No obstante se le extenderá una nueva previo pago de 3,5 euros.

El trabajador será responsable de cualquier irregularidad del uso que pudieran cometer sus familiares, siendo considerado como falta muy grave la cesión a otra persona, así como la suplantación del nombre o fotografía, todo ello sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiere lugar respecto a la persona que lo utiliza.

#### Artículo 56. Protección al empleo

No serán falta de los conductores las cometidas por los usua-

rios o las que dimanen del incumplimiento de una obligación por parte de los mismos.

Se colocarán las normas de comportamiento de los clientes en todos los vehículos de la Empresa, de forma bien visible y clara, con el fin de que todos los usuarios sepan los derechos y obligaciones que tienen.

Se constituye un Fondo de 2.192,45 euros que se incrementará anualmente como lo haga la revisión salarial, para atender las multas por sanciones jurídicas impuestas a los conductores de la Empresa por causa del desarrollo de su trabajo habitual en el vehículo, siendo este Fondo no acumulable año a año.

El pago en primera instancia se hará del 50% del valor de la sanción y al finalizar el ejercicio, si hubiese dinero sobrante se cubrirá proporcionalmente entre todas las sanciones habidas hasta el 100% de las mismas si hubiese lugar.

#### CAPÍTULO XI - FALTAS Y SANCIONES

##### Artículo 57. Definición

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento o desconocimiento de los deberes y obligaciones laborales impuestos por las disposiciones legales en vigor, los previstos en el Reglamento de Prestación de Servicio y demás normas generales vigentes de organización y funcionamiento dictadas por la Dirección de la empresa.

##### Artículo 58. Graduación de las faltas

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta el mayor o menor perjuicio que hubiere causado a la empresa, a los clientes en general, intención del acto, y en definitiva valorando cuantos elementos se estimen de interés a los efectos que pudieran derivarse del hecho punible, la siguiente graduación.

- . Faltas leves.
- . Faltas graves.
- . Faltas muy graves.

##### Artículo 59. Tipificación de las faltas

Se consideran faltas leves

- Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación.
- La falta de higiene o limpieza personal y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia de domicilio.
- El descuido o negligencia en la utilización y conservación del material e instrumentos de trabajo de toda índole.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- El retraso en la entrega de recaudación.
- Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.
- La negligencia o desidia en el trabajo siempre que no tenga consecuencias graves en el servicio.
- Las incorrecciones o discusiones con los clientes, que hayan originado algún trastorno para con el servicio.
- Los retrasos, adelantos e incumplimientos injustificados y reiterados de los horarios y recorridos que suponga alteración en la debida regularidad de la línea.
- La no comunicación de averías o desperfectos ocasionados en el vehículo durante la jornada de trabajo.
- La reiteración de faltas en las liquidaciones siempre que la cuantía sea significativa.

Son faltas graves

- Cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.
- El abandono injustificado del puesto de trabajo.
- Dos faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el período de un mes.
- La pérdida o el daño intencionado a cualquier material de la empresa.
- El retraso de tres días en la entrega de recaudación.
- Reincidencia en no comunicar de inmediato por escrito, al finalizar la jornada, de cuantos accidentes o incidentes ocurran durante el servicio.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa y a clientes que constituyan vulneración de derechos y obligaciones.
- Simulación de enfermedad o accidentes.
- El simular averías o defectos en los vehículos que den lugar a la retirada del servicio de los mismos de forma reiterada.
- La no entrega por el Agente en el servicio correspondiente, de objetos extraviados en el interior de los autobuses, si los encontrar o le fueran entregados.
- El incumplimiento o infracción de reglamentos y órdenes de servicio.
- Aquellas que están recogidas en el plan de Igualdad de la Empresa.

Son faltas muy graves:

- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- El retraso de más de cinco días en la entrega de la recaudación, salvo causa de fuerza mayor justificada.
- La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos.
- La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de la empresa, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será sancionada con sesenta días de empleo y sueldo.
- Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación.
- Los malos tratos y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y clientes.
- Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.
- Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.
- El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, que causen daños de entidad al material de la empresa.
- El acoso sexual, moral o por razón de sexo, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada

en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

- La cesión a otra persona así como la suplantación del nombre o fotografía en las tarjetas de libre circulación cometidas por sí mismos.

En lo no previsto, se estará a lo dispuesto con carácter interno por la empresa (normativa laboral del conductor-perceptor, órdenes de servicio, etc...), y con carácter general a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

#### CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES

Se considerarán circunstancias atenuantes para la tipificación de la falta las siguientes:

a) No haber tenido intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado.

b) Haber tratado por todos los medios de evitar las consecuencias del hecho realizado.

c) La espontánea confesión de la falta antes de que se inicien las actuaciones pertinentes para su esclarecimiento y sanción.

#### CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Se considerarán circunstancias agravantes para la tipificación de la falta, las siguientes:

a) Ostentar cargos de responsabilidad, mando o supervisión especialmente en las faltas que se relacionan con la disciplina, honor profesional o moral personal.

b) La premeditación.

c) La utilización de armas en las agresiones y riñas.

d) Ser reincidente.

e) La ocultación, simulación o desfiguración de los hechos entorpeciendo el esclarecimiento de los mismos.

**NORMAS GENERALES PARA LA APLICACIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES Y AGRAVANTES.**

a) La existencia de una circunstancia atenuante, determinará que la sanción correspondiente a la falta se imponga en su grado mínimo dentro de su grupo.

b) La existencia de una circunstancia agravante determinará que la sanción correspondiente a la falta que se imponga en su grado máximo dentro de su grupo.

c) Los atenuantes y agravantes que puedan concurrir de modo simultáneo en una misma falta, se compensarán.

#### REINCIDENCIA

(Sin tener en cuenta las faltas de puntualidad que se tratan aparte)

La reincidencia tendrá lugar cuando el Agente incurra en tres faltas de igual índole, dentro de un mes, o de seis dentro de un semestre, o de diez dentro de un año, si se tratara de leves; dos faltas en seis meses, si se tratara de graves y dos faltas, en un año, si se tratara de muy grave; motivando que pueda considerarse esta nueva falta en el grado inmediato superior o máximo en su caso.

Las distintas reincidencias que puedan dar lugar a las sucesivas faltas cometidas por un trabajador se computarán dentro de los plazos citados en el párrafo anterior, tomando como punto de partida inicial para la reincidencia, si se tratara de meses, el día en que se cometió la primera falta.

Igual procedimiento de cálculo se empleará para determinar la reincidencia dentro de los períodos referidos a faltas cometidas dentro del año.

#### Artículo 60. Sanciones

A) Por faltas leves:

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

B) Por faltas graves:

- Notificación de apercibimiento de suspensión de servicio.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días con postergación para el ascenso hasta 5 años.

- Despido.

Las faltas de puntualidad tendrán el siguiente tratamiento:

- La primera falta de puntualidad conllevará amonestación escrita y la supresión de cómputo correspondiente. Si la diferencia con respecto a la hora de inicio superase los 60 minutos, además será detrída la parte proporcional de retribuciones salariales.

- La segunda falta de puntualidad en el período de un mes, conlleva el mismo tratamiento que el apartado anterior, salvo que se detrae en retribuciones salariales la parte proporcional si la diferencia con respecto a la hora de inicio supera los 45 minutos.

- La tercera falta de puntualidad en el período de un mes, conllevará la suspensión de un día de empleo y sueldo.

Una ausencia en el trabajo, sin causa justificada, conllevará el detrimento en retribuciones salariales del tiempo no trabajado.

Siempre que se trate de una falta tipificada en el punto 6.º del apartado de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se dejarán de tener en cuenta tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior durante el período referido en el apartado de reincidencia.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la Dirección. Para las faltas graves y muy graves, el interesado y la representación de los trabajadores tendrán derecho a una reunión para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente.

En los casos en que se incoe expediente para determinar responsabilidades, el mismo deberá ser resuelto en el plazo máximo de dos meses, salvo fuerza mayor justificada que lo impida.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, moral, por razón de sexo o vejaciones de cualquier tipo, que en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en estas disposiciones.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se acuerda que durante la vigencia del Convenio Colectivo 2012-2016, todas aquellas materias de orden laboral del mismo que puedan quedar desreguladas por la Autoridad Competente en la materia, y que el Comité de Empresa entienda que son beneficiosas para los trabajadores, serán trasladadas al texto del Convenio Colectivo en su totalidad y desde el momento de su desregulación.

Aquellas nuevas materias de carácter normativo que no afecten a ninguno de los extremos contenidos en el presente Convenio Colectivo, habrán de ser negociadas entre empresa y trabaja-



dores, en el mismo momento de su entrada en vigor o conocimiento, siendo acoplados los acuerdos a que se lleguen como anexos adjuntos al Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2016.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

La Comisión Paritaria resolverá sobre aquellas materias que deban de ser adecuadas a la legislación vigente, así como las que no han sido desarrolladas en el acuerdo marco o estén previstas previamente y que entienda que sean objeto de negociación. Posteriormente, y conforme se lleguen a acuerdos, se irán incorporando al texto del convenio.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA**

A los trabajadores pertenecientes a la empresa con anterioridad al 1/1/2013 y que causen baja voluntariamente en la misma, se le reconoce una cuantía del 85% de una paga (salario y antigüedad)

**DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA**

Por otro lado, en el artículo 7 de este convenio se manifiesta el cambio del devengo anual a semestral de las pagas extraordinarias a partir del año 2013, se reconoce por ambas partes que durante el año 2012 el devengo es anual, a pesar de haberse aplicado a partir de Julio de ese año.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Durante la vigencia de este convenio se establece una reducción de créditos sindicales del 6% con relación al convenio anterior, todo ello en base a la adecuación de la normativa vigente.

Además, y en este sentido las comisiones de trabajo internas se reunirán según se detalla en los artículos correspondientes y con una mayor periodicidad, también para la citada adecuación se unificarán las competencias en un número menor de comisiones de trabajo.

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA**

Se acuerda entre ambas partes, empresa y trabajadores, que durante la vigencia de este Convenio Colectivo no se realizará ningún otro acuerdo fuera del contexto de lo aquí pactado por persona o colectivos que no sea el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Llegado el término previsto en el artículo 2 para la vigencia de este Convenio, tanto el contenido normativo como el obligacional del mismo, conservarán su vigor, hasta que no sea sustituido por otro, concluido entre las partes social y empresarial hoy intervinientes.

Asimismo se acuerda que el texto del presente Convenio Colectivo servirá de base para la negociación siguiente.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA**

Dadas las características de negociación de este Convenio Colectivo por la situación de crisis internacional, si por cualquier motivo la Normativa vigente modificase o impidiese la aplicación de los acuerdos alcanzados, la Comisión Paritaria queda obligada a buscar soluciones alternativas que no desvirtúen lo pactado.

**ANEXO Nº1**

**TABLA DE SALARIO BASE AÑO 2013**

CATEGORÍAS	SALARIO MES
Jefe de Negociado	1.375.77
Contramaestre	1.373.96
Oficial 1º Administrativo	1.328.15
Oficial 2º Administrativo	1.288.07
Auxiliar Administrativo	1.192.29
Inspector	1.366.44
Conductor-Perceptor	1.357.82
Oficial 1º Taller	1.327.61

Oficial 2º Taller, Almacenero	1.298.01
Oficial 3º Taller	1.260.75
Engrasador-Lavacoches, Conductor Operativo Taller	1.260.75
Mozo de Taller y Almacén	1.199.68
Guarda	1.199.68
Ayudante Técnico Sanitario	704.95

**ANEXO Nº 2  
TABLA DE ANTIGÜEDAD**

AÑOS	COMPLEMENTO
2	5%
5	10%
10	15%
15	25%
20	40%
25	60%

**ANEXO Nº 3**

**ACUERDOS FERIA NUESTRA SEÑORA DE LA SALUD**

Para viabilizar la Feria de Nuestra Señora de la Salud y, con el objeto de que la totalidad de los servicios de la misma (excepto los que se vienen realizando en años anteriores con las empresas periféricas) sean llevados a cabo por trabajadores de la Empresa, se decide modificar o añadir al actual y vigente convenio colectivo, las siguientes cuestiones, que solo tendrán validez mientras se respete el citado objeto:

1. El personal de talleres tendrá unos turnos rotativos de mañana y tarde con un horario de trabajo de 8 horas, con cinco días de trabajo y dos de descanso, con la excepción de la Feria de Mayo, dándose descansos adicionales con motivo de regulación de cómputo.

Durante todo el periodo de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, un día de descanso de cada período a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período de Feria, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas serán consideradas como horas extras.

2. Los turnos de rotación periódica se realizarán, con la excepción de la Feria de Mayo, con un máximo de seis días de trabajo y un mínimo de dos de descanso de la siguiente forma: lunes y martes, martes y miércoles, miércoles y jueves, jueves y viernes, viernes y sábado, sábado y domingo, domingo y lunes y así sucesivamente. Cuando estos dos días de descanso coincidan en jueves y viernes o en viernes y sábado, se le añadirán a éstos el sábado y el domingo en el primer caso y domingo en el segundo en consideración de "descanso añadido".

La regulación de las jornadas partidas de Feria se hará conforme a lo recogido en el Convenio anterior.

Durante todo el período de la Feria de Mayo, comprendido éste desde el día de inauguración al día de clausura, uno de cada dos días de descanso semanal a los que se refiere el párrafo anterior, que coincida dentro de dicho período, podrá ser dispuesto como laborable por parte de la Empresa. En el caso de que la Empresa lo fije como laborable, la totalidad de las horas de trabajo serán consideradas como horas extras.

3. Se establece una Bolsa de Feria a partir del año 2012 para aquellos trabajadores que presten servicio en el tercer turno, consistente en 265.21 euros.

4. Aquellos trabajadores que durante la semana de Feria estén en situación de baja laboral por E.C. o A.T. percibirán una bolsa

de 122,53 euros.

5. Para el resto de las categorías y trabajadores se establece una bolsa de FERIA lineal consistente en 202,15 euros.

6. El abono de estos dos puntos anteriores se realizará el día 15 de mayo.

7. Consideración de Horas Extras Nocturnas estructurales todas aquellas que se realicen a partir de las 0,30 horas.

8. Compromiso de la Empresa a prestar la máxima cobertura de Vigilantes Jurados para el tercer turno de trabajo.

9. Se computará un mínimo de 7 horas en cada servicio para Conductores-Perceptores y 8 horas para el personal de Talleres e Inspección cuando, parte o la totalidad del servicio preasignado, se realice a partir de las 00,30 horas.

10. En la asignación de los servicios habrá de ser oído el Comité de Empresa. Estos servicios se establecerán de forma rotativa.

11. De los días oficiales de FERIA, al menos tres de ellos, el personal de Administración y Taller saldrá del trabajo a las 13,00 horas excepto los servicios que se asignen de guardia o retén.

12. Los pluses recogidos en los puntos 3, 4 y 5 se devengarán previa negociación de los servicios que proponga la Empresa y serán revalorizados en el mismo porcentaje que lo hagan los demás conceptos salariales según el artículo 5º del presente Convenio Colectivo.

13. Aquellos trabajadores que después de la realización de un servicio nocturno dispongan de un único día de descanso, con posterioridad a éste, entrarán a trabajar en el turno de tarde.

14. La Empresa, con la ayuda y supervisión de la Comisión Paritaria, emitirá con una semana de antelación al inicio de la FERIA, un cuadrante individualizado de servicios de cada trabajador y de todos los días de la misma.

15. La Empresa también emitirá a las Secciones Sindicales un cuadrante de desviación de las horas extras de todos los trabajadores.

16. La Empresa intentará equilibrar las horas extras entre todos los trabajadores. Por ello, se considerará la posibilidad de realizar cambios de turno.

17. Debido a que el equilibrio en horas extras referido en el punto anterior, principalmente se tendrá que realizar a partir de las prolongaciones de servicio, para que éstas puedan asignarse indistintamente de la hora del fin del servicio previo, las citadas prolongaciones voluntarias solo computarán como horas extras a partir del inicio de las mismas.

18. Toda prolongación de servicio tendrá como mínimo una hora extra.

#### ANEXO Nº 4

##### ACUERDO PARA LOS DÍAS 24 Y 31 DE DICIEMBRE

El servicio en ambos días para el personal de Administración y Taller finalizará a las 13,00 horas, excepto para el personal al que se le asigne guardia y retén.

#### ANEXO Nº 5

##### SERVICIOS ESPECIALES NOCTURNOS

Los Servicios Especiales Nocturnos que la Empresa implante a partir de esta fecha se regirán por lo siguiente:

- El período horario considerado como hora extraordinaria nocturna (a partir de las 00,30 horas) no computará adicionalmente como hora normal, lo que implica que en este tipo de servicios tampoco se tendrá en cuenta el mínimo de jornada computable diaria de 6,45 horas establecido en el Artículo 17 del vigente Convenio Colectivo.

- Entre la finalización del servicio especial nocturno y el inicio del siguiente servicio deberán transcurrir al menos 12 horas. No obstante la Empresa intentará situar los servicios especiales noc-

turnos preferentemente en el último día de trabajo antes de iniciar el descanso.

- La Empresa confeccionará un cuadrante en los días en que se realizarán estos servicios y los trabajadores asignados a los mismos, con un mes de antelación. Este se pasará al Comité de Empresa y se publicará en el Tablón de Anuncios.

- Los citados servicios nocturnos se harán de forma voluntaria. La Empresa informará de tal voluntariedad a los trabajadores y requerirá la renuncia expresa de aquellos que no quieran realizarlos.

- La Empresa intentará evitar, siempre que sea posible, que ningún trabajador realice dos servicios antes de que todos los demás hayan realizado uno. La Empresa y los Representantes de los trabajadores que componen la Comisión de Líneas verificarán esta cuestión.

- Los acuerdos adoptados para estos Servicios Especiales Nocturnos no afectarán en modo alguno al Anexo 3 del vigente Convenio Colectivo.

#### ANEXO Nº 6

##### PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL PUESTO DE TRABAJO EN AUTOBUSES DE CÓRDOBA, S.A.M.

#### INDICE

#### I. INTRODUCCIÓN.

#### II. OBJETO

#### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

#### IV. DEFINICIONES

#### V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

#### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO

#### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

#### VIII. DISPOSICION FINAL

#### I. INTRODUCCIÓN.

Se acuerda entre la Dirección de la Empresa y la representación Legal de los Trabajadores/as el Protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Moral, Sexual y Acoso por razón de Sexo en el puesto de trabajo.

En cumplimiento del Artículo 48(\*) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el BOE el día 23 de Marzo de 2007, las partes citadas en el párrafo anterior ACUERDAN el siguiente protocolo:

(\*) Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La finalidad de este protocolo es definir las pautas que identifiquen cualquier situación de acoso moral o sexista, con el objeto de solucionar situaciones discriminatorias o al menos minimizar

sus consecuencias, garantizando los derechos de la plantilla.

Ante estos hechos, las actuaciones pertinentes se desarrollarán bajo los principios de rapidez, confidencialidad y credibilidad.

## II. OBJETO.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se den conductas o actitudes que puedan suponer acoso moral, sexual o por razón de sexo en la empresa Autobuses de Córdoba, S.A.M.

## III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Tanto la Constitución Española, como la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Laboral Española garantizan el derecho a la dignidad e integridad física y moral de las personas y a la no discriminación por razón de sexo. Además disponen también de medidas eficaces para actuar contra los acosos en cualquiera de sus manifestaciones. No obstante, al igual que la denominación de la L.O. 3/2007 se necesita una forma más efectiva para hacer frente a este problema, que no es otra que confeccionar y aplicar una política empresarial que garantice un entorno laboral en el que el acoso, de cualquier tipo, sea no deseable e inaceptable.

Las partes firmantes del presente acuerdo (Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as) se comprometen, con el objetivo de proteger la dignidad de las personas y la creación y mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razones de sexo.

## IV. DEFINICIONES.

### a. Acoso Moral. (mobbing)

Según la Nota Técnica de Prevención nº 476, el acoso moral es la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de forma sistemática en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Seguando con la Nota Técnica de Prevención nº 476, son formas de expresión de acoso moral:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/a; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.

- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado/a, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).

- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al/a afectado/a en una situación de ambigüedad de rol ( no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar,

etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente ( amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente ( no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...)

- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

### b. Acoso Sexual.

Según el Artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El Parlamento Europeo lo define como la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual.

Los elementos característicos de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

- Solicitud: Entendida como "iniciativa de solicitud" relativa al sexo.

- Rechazo: A la propuesta le siga una reacción de rechazo.

- Insistencia en la Conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

### c. Acoso por razón de sexo.

Según el Artículo 7.2 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Debe haber ausencia de reciprocidad por quien recibe la acción.

Para la concreción sobre las distintas formas de expresión del acoso sexual y acoso por razón de sexo, este Protocolo se remite a la Nota Técnica de Prevención nº 507, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, sobre "Acoso Sexual en el Trabajo".

### d. Denuncia Falsa.

Será aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulta que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

1. Que carezca de justificación y fundamento.

2. Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante. Con el único deseo de dañar a la persona denunciada en los mismos términos descritos en las anteriores definiciones.

## V. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION.

### 1. Mediación Previa.

Recibida la solicitud, y valorada que pueda tratarse de uno de los supuestos de Acoso, la Comisión Informativa, que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Ad-

ministración y la Presidencia del Comité de Empresa, se pondrá en contacto con las personas implicadas y recabarán y estudiarán la información necesaria que garantice el principio de Igualdad y defensa de las partes.

Analizados los hechos, si se detecta que ha existido Acoso, la Comisión Informativa se reunirá con la persona denunciada, que podrá ser acompañado por un Representante Legal de los/as Trabajadores/as, para comunicarle que su comportamiento no es adecuado y que debe cesar en él.

De las actuaciones realizadas y conclusiones alcanzadas se elaborará un informe que se archivará en el Expediente Personal de la persona implicada, si éste resulta de carácter leve, o bien, se pasará al procedimiento establecido en el punto siguiente.

2. Procedimiento de Actuación. Si el comportamiento indeseado se repitiese.

El procedimiento se iniciará por la solicitud de la presunta víctima de acoso a través de la Jefatura de Recursos Humanos o de la Representación Legal de los Trabajadores. En todos los casos la Jefatura de Recursos Humanos informará a la Comisión de Igualdad. Esta solicitud deberá acompañar un relato pormenorizado de los hechos y todos los documentos o pruebas de que disponga, a efectos de acreditar la conducta denunciada.

Recibida la comunicación señalada en el párrafo anterior, se constituirá la Comisión Informativa que estará compuesta por la Jefatura de Recursos Humanos, la Jefatura de Administración y la Presidencia del Comité de Empresa, actuando el primero como Instructor/a y los dos restantes como Asesores/as, pudiendo actuar como reservas de éstos, el Director-Gerente o persona en quien delegue, como instructor y, como asesores, cualesquiera otros miembros de la Comisión Informativa. Ésta Comisión abrirá el correspondiente "Expediente Informativo por causas de presunto acoso". En el plazo máximo de 20 días resolverá motivadamente, elaborando un Informe de Conclusiones que, junto a la totalidad del Expediente, remitirá a la Dirección de la Empresa para la resolución del asunto.

Todas las actuaciones de esta Comisión deberán documentarse por escrito, realizando las actas correspondientes, que, en los supuestos de que existan declaraciones o testimonios, serán suscritos, además de por el Instructor, por quienes los hubieran emitido, dando veracidad a que lo transcrito se corresponde fielmente con las alegaciones o relatos efectuados.

En todas las comparecencias ante la Comisión Informativa, los trabajadores/as podrán acudir asistidos por un Representante Legal de los Trabajadores.

El Expediente Informativo será desarrollado bajo los principios de objetividad, rapidez, confidencialidad e igualdad, contrastando todas las versiones relatadas, advirtiendo a todas las personas que intervengan de la obligación de guardar absoluta confidencialidad sobre lo que conocieran con motivo de su intervención.

Las trabajadoras y trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso o que intervengan en el Expediente no serán objeto de intimidación, represalias o persecución, siendo estas actuaciones susceptibles como mínimo de falta de calificación grave.

La Comisión Informativa, primeramente recabará del denunciante de acoso toda la información que considere oportuna (relato de los hechos, identificación de los presuntos responsables, testigos, etc.).

La Comisión Informativa decidirá las actuaciones a realizar para el esclarecimiento de los hechos imputados y completar el Expediente Informativo, dando audiencia a todas las personas que considere pueden aportar información.

El Expediente Informativo finalizará con el Informe de Conclusiones que se remitirá a la Dirección de la Empresa que deberá tomar las acciones que estime oportunas, siempre dentro de la Normativa Laboral. (Convenio Colectivo, Normas Interiores, Estatuto de los Trabajadores, etc.).

Si se constata la existencia de Acoso Moral, Sexual o por Razon de Sexo, la Dirección de la Empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime necesarias, que deben ser adoptadas con atención al criterio de graduación y proporción respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. En este sentido las faltas serán consideradas como graves o muy graves.

Las posibles medidas que se adopten se comunicarán al solicitante, al denunciado contra el que se dirigió la solicitud y al Comité de Empresa.

Si no se constata la existencia de situaciones de Acoso, o no es posible verificarlo, se archivará el Expediente dando por finalizado el proceso.

#### VI. SEGUIMIENTO DE FUNCIONALIDAD DEL PROCEDIMIENTO.

Semestralmente el Departamento de Recursos Humanos presentará informe de los casos de Acoso que se han tratado en la Empresa a la Comisión de Igualdad, que valorará la funcionalidad de este Protocolo y su efecto, con la finalidad de poder adaptarlo a las especificidades que solo se pueden ver con la aplicación del mismo.

#### VII. IMPLANTACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Empresa de que estas conductas de acoso son inaceptables, de este Protocolo se dará publicidad en el Tablón de Anuncios y en la Intranet de la Empresa, al Comité de Empresa y Secciones Sindicales.

También estará unido al Protocolo informativo del personal de nuevo ingreso.

#### VIII. DISPOSICIÓN FINAL.

Este es un documento vivo que se adaptará o variará en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificación y adaptación que considere oportunas para mejorar la consecución de los objetivos perseguidos en este Protocolo.

### **Consejería de Fomento y Vivienda Delegación Territorial de Fomento, Vivienda, Turismo y Comercio de Córdoba**

Núm. 6.140/2013

Ignorándose el actual domicilio de las personas y entidades que se relacionan por haber resultado desconocidas en las direcciones que figuran en los archivos de esta Delegación Territorial, o intentada la notificación no se ha podido practicar, y contra las que se tramita expediente sancionador por infracción a la normativa de transportes terrestres, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 60.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, mediante el presente anuncio se notifica lo siguiente:

#### RESOLUCIONES

Expediente: CO-02659/2012. Matrícula: CO-008059-AU. Titular: Aceites y Tratamientos del Olivar. Domicilio: Pr. Rute Nº 9. Co Postal: 14900. Municipio: Lucena. Provincia: Córdoba. Fecha de denuncia: 1 de Mayo de 2012. Vía: A45. Punto Kilométrico: 62. Hora: 15:49. Hechos: Transporte de mercancías desde Cañete de

Las Torres hasta Benamejí sin aportar discos ni certificado de actividades disco/s desde la fecha 03/04/2012 hasta la fecha 25/04/2012. \$@\$ No presenta tarjeta conductor tacografo digital. Normas Infringidas: 140.24 Ley 16/87 197.24 Pliego de descargo: No. Sanción: 2.001,00

Expediente: CO-03315/2012. Matrícula: 59-88CXX- Titular: Jiruz S.L. Domicilio: Loma de la Vega s/n. Co Postal: 14800. Municipio: Priego de Córdoba. Provincia: Córdoba. Fecha de denuncia: 12 de Junio de 2012. Vía: A333. Punto Kilométrico: 16. Hora: 17:30. Hechos: Transporte de mercancías desde Villa del Río hasta Priego de Córdoba realizando transporte privado de mercancías en vehículo pesado al amparo de autorización caducada, revocada o sin validez. \$@\$ Transporta armazones de madera para fabricación de sofases. Autorización de transportes por baja automática desde 2007.- Normas Infringidas: 141.13 Ley 16/87 198.13 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.001,00

Expediente: CO-03349/2012. Matrícula: 58-92FDL-. Titular: Bay-Yara Ingeniería Serv. Saneamient. S.L. Domicilio: Calle Hernando Colón, Nº 2. Co Postal: 41500. Municipio: Alcalá de Guadaira. Provincia: Sevilla. Fecha de denuncia: 15 de Junio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 370. Hora: 09:00. Hechos: Transporte de mercancías desde Montoro hasta Villa del Río realizando un transporte privado de mercancías en vehículo pesado al amparo de autorización caducada, revocada o sin validez. Transporta Arena. Normas Infringidas: 141.13 Ley 16/87 198.13 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.001,00

Expediente: CO-03363/2012. Matrícula: 58-92FDL- Titular: Bay-yara ingeniería Serv. Saneamient. S.L. Domicilio: Calle Hernando Colón, Nº 2. Co Postal: 41500. Municipio: Alcalá de Guadaira. Provincia: Sevilla. Fecha de denuncia: 15 de Junio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 370. Hora: 10:21. Hechos: Transporte de mercancías desde Montoro hasta Villa del Río en vehículo pesado con autorización de transporte privado complementario no acreditando la relación laboral del conductor con el titular de la autorización. Transporta arena desde Montoro hasta Villa del Río. Normas Infringidas: 142.9 Ley 16/87 199.9 Pliego de descargo: No. Sanción: 201,00

Expediente: CO-03437/2012. Matrícula: 94-61HCS- Titular: Proy. y Promociones Retobarna 2010, S.L. Domicilio: Avda. Estrasburgo, Nº 32 - Local 3. Co Postal: 08206. Municipio: Sabadell. Provincia: Barcelona. Fecha de denuncia: 20 de Junio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 404. Hora: 23:47. Hechos: Transporte Público de Mercancías desde Barcelona hasta Vélez-Málaga en vehículo ligero, careciendo de autorización de transporte. Normas Infringidas: 140.1.9 Ley 16/87 197.1.9 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.501,00

Expediente: CO-03476/2012 Matrícula: 94-04CDB- Titular: Muñoz Izquierdo A. Domicilio: Frascuelo 3 Bj-Izqda. Co Postal: 41007. Municipio: Sevilla. Provincia: Sevilla. Fecha de denuncia: 10 de Julio de 2012. Vía: N420. Punto Kilométrico: 69. Hora: 07:44. Hechos: Transporte de mercancías desde Sevilla hasta Villanueva de Córdoba excediéndose la MMA del vehículo realizando transporte publico. Masa en carga: 5400 kgs. MMA: 3500 kgs. Exceso: 1900 kgs. 54,28% \$@\$ se aporta como prueba el ticket del pesaje. Transportando producto alimentación. Normas Infringidas: 140.19 LEY 16/87 197.19 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.001,00

Expediente: CO-03579/2012. Matrícula: 10-18GCC- Titular: Subproleb. Domicilio: Molinos, 16. Co Postal: 41740. Municipio: Lebrija. Provincia: Sevilla. Fecha de denuncia: 27 de Julio de 2012. Vía: N432. Punto Kilométrico: 241. Hora: 08:14. Hechos: Transporte de mercancías desde Lebrija hasta Almadén carecien-

do del documento de control que debe acompañar a la mercancía del/de los siguiente/s datos obligatorios: falta la fecha y el domicilio del transportista. Albarán número 116. Transportando remolacha a granel. Normas Infringidas: 141.19 LEY 16/87 198.19 Pliego de descargo: Dentro de plazo. Sanción: 301,00

Expediente: CO-03625/2012. Matrícula: 24-77FBH- Titular: Destilerías de Rute SA. Domicilio: Crt. Córdoba-Málaga. Km 43. Co Postal: 14550. Municipio: Montilla. Provincia: Córdoba. Fecha de denuncia: 6 de Julio de 2012. Vía: A45. Punto Kilométrico: 38,5. Hora: 17:35. Hechos: Transporte de Mercancías desde Montilla hasta Rute realizando transporte privado de mercancías en vehículo pesado al amparo de autorización caducada, revocada o sin validez. Normas Infringidas: 141.13 Ley 16/87 198.13 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.001,00

Expediente: CO-03643/2012. Matrícula: 65-86CMZ- Titular: Transeuroman, S.L. Domicilio: C/ Erudito Orellana, número 15. Co Postal: 46008. Municipio: Valencia. Provincia: Valencia. Fecha de denuncia: 27 de Julio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 399. Hora: 00:58. Hechos: Transporte de mercancías desde Jaén hasta Andujar sin aportar hojas de registro tacógrafo o certificado de actividades del conductor disco/s desde la fecha 20/07/2012 hasta la fecha 23/07/2012. Normas Infringidas: 140.24 LEY 16/87 197.24 Pliego de descargo: No. Sanción: 2.001,00

Expediente: CO-03644/2012. Matrícula: 65-86CMZ- Titular: Transeuroman, S.L. Domicilio: C/ Erudito Orellana, número 15. Co Postal: 46008. Municipio: Valencia. Provincia: Valencia. Fecha de denuncia: 27 de Julio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 399. Hora: 00:52. Hechos: Transporte de mercancías desde Jaén hasta Andujar efectuando una conducción de 7:30 horas, entre las 11:15 horas de fecha 24/07/2012 y las 19:20 horas de fecha 24/07/2012, implicando una conducción ininterrumpida superior al 50% del tiempo máximo autorizado. Se atenúa la infracción al haberse realizado pausas superiores a 15 minutos que no han sido computadas por no ser reglamentarias, pero que, sin embargo, inciden de forma favorable en la conducción ininterrumpida. Normas Infringidas: 140.20 Ley 16/87 197.20 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.250,00

Expediente: CO-03700/2012. Matrícula: 77-92CRY- Titular: López Torres, María Rosa. Domicilio: C) Miguel Estepa, número 27 - 1º Dr. Co Postal: 23740. Municipio: Andujar. Provincia: Jaén. Fecha de denuncia: 19 de Julio de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 416. Hora: 03:17. Hechos: Transporte de mercancías desde Madrid hasta Sevilla careciendo del documento de control que debe acompañar a la mercancía. Transporta huevos. Normas Infringidas: 141.19 LEY 16/87 198.19 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.001,00

Expediente: CO-03710/2012. Matrícula: TO-004416-N Titular: Merino Aguado, Luciano. Domicilio: C) Batel, Nº 2 - 1º D. Co Postal: 28042. Municipio: Madrid. Provincia: Madrid. Fecha de denuncia: 10 de Agosto de 2012. Vía: N-IV. Punto Kilométrico: 420. Hora: 09:00. Hechos: Circular un vehículo con dos conductores teniendo dicho vehículo instalado un tacografo para un solo conductor. Realiza un transporte de caballos desde Madrid hasta Almonte. Se le retiran ambos discos. El 2º conductor es: Ramón Carrillo Villasevil, D.N.I. Nº 51.629.094-M. Normas Infringidas: 141.5 Ley 16/87 198.5 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.501,00

Expediente: CO-03711/2012. Matrícula: TO-004416-N. Titular: Merino Aguado, Luciano. Domicilio: C) Batel, Nº 2 - 1º D. Co Postal: 28042. Municipio: Madrid. Provincia: Madrid. Fecha de denuncia: 10 de Agosto de 2012. Vía: A-4 Punto Kilométrico: 420. Hora: 09:00. Hechos: Realizar un transporte público de ocho caballos, en vehículo pesado, careciendo de autorización de transportes.

(Cinco de esos caballos no son de su propiedad). El segundo conductor no tiene relación con el titular del vehículo. Segundo conductor: Ramón Carrillo Villasevil, D.N.I. 51.629.094-M. Normas Infringidas: 140.1.9 LEY 16/87 197.1.9 Pliego de descargo: No. Sanción: 4.601,00

Expediente: CO-03878/2012. Matrícula: 23-47HGY- Titular: Oxipharma SL. Domicilio: Pol. Ind. Los Olivos. Calle Confianza, 5 A-13. Co Postal: 28906. Municipio: Getafe. Provincia: Madrid. Fecha de denuncia: 9 de Agosto de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 420. Hora: 09:00. Hechos: Transporte de mercancías desde Guarromán hasta Huelva transportando MM.PP. sin paneles naranjas obligatorios en la unidad de transporte. \$@\$ transportando 1.000 litros de -un 1072 oxígeno comprimido, 2.2+5.1- en botellas de 50 litros cada una y 11,6 kilos de -un 1013 dióxido de carbono, 2.2- en una botella. Normas Infringidas: 140.25.6 Ley 16/87 Pliego de descargo: No. Sanción: 2.001,00

Expediente: CO-03881/2012. Matrícula: 23-47HGY- Titular: Oxipharma SL. Domicilio: Pol. Ind. Los Olivos. Calle Confianza, 5 A-13. Co Postal: 28906. Municipio: Getafe. Provincia: Madrid. Fecha de denuncia: 9 de Agosto de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 420. Hora: 09:05. Hechos: Transporte de mercancías desde Guarromán hasta Huelva sin respetar las condiciones de aislamiento, estiba, protección o segregación de la carga, consistente en que no cumple la disposición suplementaria -cv36 relativa a relativas clases o mercancías particulares referente a la carga, descarga y manipulación. Transportando 1.000 litros de -un 1072 oxígeno comprimido, 2.2+5.1- en botellas de 50 litros cada una y 11,6 kilos de -un 1013 dióxido de carbono, 2.2- en una botella, en vehículo no abierto y no ventilado sin que la puerta de carga este marcada con la indicación -atención sin ventilación abrir con cuidado- Normas Infringidas: 141.24.3 Ley 16/87 Pliego de descargo: No. Sanción: 401,00

Expediente: CO-03979/2012. Matrícula: 36-24GPN- Titular: Imperio Europeo Imp Exp SL. Domicilio: C/ Princesa 25. Co Postal: 28000. Municipio: Madrid. Provincia: Madrid. Fecha de denuncia: 2 de Septiembre de 2012. Vía: A4. Punto Kilométrico: 365. Hora: 09:40. Hechos: Transporte de mercancías desde Huelva hasta Madrid en vehículo ligero, careciendo de autorización de transporte. \$@\$ Transporta alimentos varios.- Realiza transporte desde Madrid a diversas localidades de la comunidad andaluza y regresando cargado.- Normas Infringidas: 140.1.9 Ley 16/87 197.1.9 Pliego de descargo: No. Sanción: 1.501,00

Vistas las actuaciones practicadas en los expedientes que se citan, instruidos de conformidad con lo dispuesto en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres y en el Real Decreto 1.211/1990, de 28 de septiembre, en relación con el Real Decreto 1.772/1994, de 5 de agosto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley Orgánica 5/87, de 30 de julio y los decretos de la Junta de Andalucía 30/1982, de 22 de abril y 259/1986, de 17 de septiembre, se han dictado las correspondientes resoluciones sancionadoras, imponiendo la sanción especificadas anteriormente.

Conforme a lo establecido en el art. 115.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en relación con el 213 del Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, contra las citadas resoluciones se podrá interponer Recurso de Alzada, dentro del plazo de un mes, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente notificación, ante la Dirección General de Movilidad de la Junta de Andalucía, sita en la calle Avenida Diego Martínez Barrio 10, en Sevilla.

De no interponerse el Recurso de Alzada en el plazo indicado, la sanción devendrá firme, abriéndose plazo de 15 días para el

pago voluntario. De no hacerse efectiva se procederá a su cobro por la vía de apremio, según lo previsto en el artículo 97 de la citada Ley 30/1992, sirviendo el presente anuncio de previo apercibimiento a los efectos de lo previsto por el artículo 95 de la misma norma.

Córdoba, 5 de julio de 2013.- El Jefe de Servicio de Transportes, por delegación (Res. 4/5/10, BOJA núm. 79, de 13/5/10), Fdo. Julio García Abad.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 6.159/2013

La Alcaldesa-Presidenta del Excelentísimo Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba), hace saber:

Que transcurrido el plazo reglamentario de exposición pública del acuerdo plenario de fecha 23 de mayo de 2013, aprobando el expediente sobre Modificación de la Ordenanza Fiscal nº 7 reguladora del Servicio de Cementerio para el ejercicio 2013, sin que se haya presentado reclamación alguna, de conformidad con el apartado 3 del artículo 17, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, tal acuerdo ha quedado definitivamente aprobado.

A continuación se publican íntegramente el texto de la Modificación de la siguiente Ordenanza Fiscal:

#### 1. CONCESIONES:

##### 1.1. Nichos:

1.1.1. Concesión de nicho por 30 años máximo: 705,96 euros.

1.1.2. Concesión de nicho por 5 años: 235,96 euros.

1.1.3. Renovación de concesión de nicho por cada 5 años: 122,32 euros.

1.1.4. Renovación de concesión de nicho por cada 15 años: 366,96 euros.

1.1.5. Renovación de concesión de nicho por cada 25 años: 611,60 euros.

1.1.6. Ampliación de concesión de nicho de 5 a 30 años: 470 euros, siempre y cuando se solicite dicha ampliación dentro del plazo de sesenta días naturales desde la inhumación del cadáver en el cementerio municipal.

##### 1.2. Cuadros 50 \* 50 (Osario Municipal):

1.2.1. Concesión de cuadro 50 \* 50 por 30 años: 352,98 euros.

1.2.2. Concesión de cuadro 50 \* 50 por 5 años: 117,98 euros.

1.2.3. Renovación de concesión de cuadro 50 \* 50 por cada 5 años: 61,16 euros.

1.2.4. Renovación de concesión de cuadro por cada 15 años: 183,48 euros.

1.2.5. Renovación de concesión de cuadro por cada 25 años: 305,80 euros.

1.2.6. Ampliación de concesión de cuadro 50 \* 50 de 5 años a 30 años: 235 euros, siempre y cuando se solicite dicha ampliación dentro del plazo de sesenta días naturales desde la inhumación de los restos o cenizas en el cementerio municipal.

#### 2. INHUMACIONES Y REINHUMACIONES:

2.1. Inhumación de cadáver/restos/cenizas en nicho: 7,82 euros.

2.2. Inhumación de cadáver/restos/cenizas en panteón: 39,24 euros.

2.3. Inhumación de restos/cenizas en osario (cuadro común): 7,82 euros.

2.4. Inhumación de restos/cenizas en osario (cuadro 50 \* 50): 6 euros.

2.5. Inhumación de restos/cenizas por traslado nicho/panteón/osario común/cuadro 50\*50: 7,82 euros.

### 3. EXHUMACIONES Y TRASLADO DE RESTOS:

3.1. Exhumación de cadáver por causas judiciales: 1.200 euros.

3.2. Exhumación de restos/cenizas de nicho: 7,82 euros.

3.3. Exhumación de restos/cenizas de panteón: 39,24 euros.

3.4. Exhumación de restos/cenizas de osario (cuadro común): 7,82 euros.

3.5. Exhumación de restos/cenizas de osario (cuadro 50 \* 50): 7,82 euros.

3.6. Reducción a restos cadavéricos: 30 euros.

3.7. Traslado de restos cadavéricos: 30 euros.

### 4. APERTURA Y CIERRE

4.1. Apertura de nicho: 35,25 euros.

4.2. Apertura de panteón: 148,99 euros.

4.3. Apertura de osario (cuadro común): 17,62 euros.

4.4. Apertura de osario (cuadro 50 \* 50): 17,62 euros.

4.5. Cierre de nicho: 60,38 euros.

4.6. Cierre de panteón: 348,27 euros.

4.7. Cierre de osario (cuadro común): 30,19 euros.

4.8. Cierre de osario (cuadro 50 \* 50): 30,19 euros.

Almodóvar del Río, 11 de julio de 2013.- La Alcaldesa, firma ilegible.

---

**Ayuntamiento de Córdoba**

Núm. 6.149/2013

Citación para notificar por comparecencia Actos de la Recaudación Municipal

Don Juan Carlos Soriano Moyano, Jefe del Departamento de Recaudación del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, hace saber:

Que no habiéndose podido practicar la notificación personal a los obligados tributarios e interesados o a sus representantes que a continuación se expresa, por resultar desconocidos en su domicilio fiscal a pesar de haber sido intentada por dos veces para los conocidos en el mismo y una sola vez para los desconocidos, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley y 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, mediante el presente anuncio se les cita para que comparezcan por si o por medio de representante en las oficinas de la Recaudación Municipal, sita en c/ Capitulares nº 1 en el plazo de 15 días naturales, contados desde el siguiente al de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que le sean notificadas las actuaciones llevadas a cabo en el procedimiento que a cada uno le afecta.

Se advierte que, transcurrido dicho plazo sin haber comparecido, las notificaciones se entenderán producidas a todos los efectos legales, incluida la interrupción de la prescripción, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Según relación adjunto.

En Córdoba a 10 de julio de 2013.- El Jefe del Departamento de Recaudación, Fdo. Juan Carlos Soriano Moyano.

REFERENCIA	EXPTE.	AG.	INTERESADOS	D. N. I.	RELACION CON EL DEUDOR	ACTUACIÓN A NOTIFICAR
352095 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	ALVAREZ BERNAL ROSARIO	30805252H	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352097 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	ARANDA ROBAS DIEGO	30933332B	RECURRENTE	TRASLADO RESOLUCION TITULAR OR
352125 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	BONO GIL MARIA DOLORES	30491745R	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352122 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	BONO LOZANO ANICHTO	29837850L	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352094 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	CARRERA JIMENEZ CARMEN	30453698L	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352093 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	CASARES COLETO ANTONIO	30424415S	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352133 - 05/07/13	201300123	330	CIAN LIII, SL	B14496483	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO INMUEBLE
352111 - 05/07/13	201000327	330	DESARROLLOS INMOBILIARIOS DE C	B14757413	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO INMUEBLE
352119 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	FRIAS SANTOS RAFAELA	36905003P	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352120 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	FRÍAS SANTOS RAFAELA	36905003P	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352137 - 05/07/13	201000990	330	FULLANA CARRER ANTONIO	18222493F	DEUDOR	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352132 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	GAMEZ FERNANDEZ GABRIEL BLAS	30792462Q	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352108 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	GOMEZ UCEDA FRANCISCO JAVIER	30546919K	RECURRENTE	CONTESTANDO ESCRITO DE FECHA...
352091 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	GONZALEZ RODRIGUEZ MANUEL JOSE	30068638W	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352118 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	GRANADOS PIZABRO ANTONIA	30417674Z	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352127 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	HROS DE MURILLO CASTILLEJO CA	30004381F	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352128 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	HROS DE MURILLO CASTILLEJO CA	30004381F	INTERESADA	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352129 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	HEREDIA GARCIA MARIO	44354588P	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO INMUEBLE
352105 - 05/07/13	200013587	250	HEREDIA GARCIA MARIO	44354588P	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO INMUEBLE
352107 - 05/07/13	200705565	370	HIGUERON INVERSIONES S L	B14635379	DEUDOR	PROVI. APEMIO DEUDOR
352138 - 05/07/13	201101063	320	INVERSIONES ABAHUJADA SL	B14762258	ENTIDAD DEUDORA	NOTIF. DEUDOR AMPLIACION RESP
352116 - 05/07/13	199700346	330	JUAN MORALES CERZO S.A.	AL4059646	DEUDOR	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352104 - 05/07/13	200605218	250	LACALLE ZAFEA ANGEL	30824971A	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO INMUEBLE
352106 - 05/07/13	200013587	250	LEON MELLADO MARIA JESUS	30826745Y	CONYUGE DEL DEUDOR	NOTIF. CONYUGE EMBARGO INMUEBLE
352084 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	LOPEZ CERZO ANTONIO	45885423D	INTERESADO	DENEGACION DE PLAZOS
352112 - 05/07/13	200614450	330	MAESTRE GIL MARIA JOSEFA	30466755N	DEUDOR	NOTIF. DEUDOR EMBARGO DEL VEH
352102 - 05/07/13	200608374	220	MARIA CARMEN WILLAR REY	S/D	CONYUGE	MANDA. ANOT.AMPLIACION RESPON
352113 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	MARIN PEREZ CUSTODIO	30540682V	INTERESADO	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352136 - 05/07/13	200903713	330	MORALES MARQUEZ JESUS	30548726B	PROPIETARIO	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352135 - 05/07/13	200903713	330	MORALES MARQUEZ JOSE	30492828A	DEUDOR	NOTIF. PROPIETARIO EMBARGO INM
352114 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	MORENO CASTILLEJO CONCEPCION	30795565Z	INTERESADO	DENEGACION DE PLAZOS
352123 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	MORENO HERENCIA ANTONIO	75644230J	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352117 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	NUEVAS TECNOLOGIAS URBANISTICA	AL4584783	INTERESADA	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352126 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	OSUNA SANCHEZ CARMEN	30502077Y	INTERESADA	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352124 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	PEREZ ANGULO ANTONIO JESUS	29850272K	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352110 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	PERIS GUERRERO MIGUEL	30933994Y	RECURRENTE	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352085 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	PINEDA AVILA FRANCISCO JAVIER	30545231N	INTERESADO	REQUE. DOCUMENTACION TITULAR OR
352096 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	PINO BELLO JOSE MARIA DEL	44356094L	INTERESADO	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352083 - 05/07/13	200010634	250	PLANTON LOZANO MARIA DEL CARME	30958267Z	DEUDORA	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352089 - 05/07/13	201110803	250	PORTELLANO CABALLERO FERNANDO	30532447Q	DEUDOR	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352082 - 05/07/13	200904205	250	POZA OLIVA ALBERTA DE LA	30520369U	DEUDORA	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352086 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	PROART SDAO COOP ANDALUZA	F1482592I	INTERESADO	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352088 - 05/07/13	201005504	250	PROMOCIONES MAMELLI, S.A.	AL4448815	EMPRESA DEUDORA	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352081 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	RESTAURACION VALSIGO ATTICO S	B14964878	INTERESADO	REQUE. DOCUMENTACION PARA FRAC
352092 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	REUS ROMERO MARCIAL RAFAEL	30539430F	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352109 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	RICARDO NAVARRO E HIJOS, S.L.	B14481139	RECURRENTE	TRASLADO RESOLUCION TITULAR OR
352101 - 05/07/13	200608374	220	RIOBOO GOMEZ ENRIQUE	30826517E	DEUDOR	MANDA. ANOT. AMPLIACION RESPON
352090 - 05/07/13	200910798	250	ROJAS PEREZ MIGUEL	30530641G	DEUDOR	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352099 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	ROMERO BLANCO MARIA EULALIA	28380589S	RECURRENTE	TRASLADO RESOLUCION TITULAR OR
352087 - 05/07/13	200803921	250	ROMERO VIDA MARIA ISABEL	30473135K	DEUDORA	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD
352131 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	RUIZ CABALLERO JOSE ANTONIO	30430483B	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352103 - 05/07/13	200904576	250	RUIZ CHACON RAFAELA	30830260W	CONYUGE DEL DEUDOR	NOTIF. CONYUGE EMBARGO INMUEBL
352130 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	RUIZ MUÑOZ MANUEL	44353035L	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352098 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	SANCHEZ CONTRERAS JULIO	29909262Q	RECURRENTE	TRASLADO RESOLUCION TITULAR OR
352100 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	TOSCANO LINEA ELECTRONICA SL	B41413626	RECURRENTE	TRASLADO RESOLUCION TESOREFO
352121 - 05/07/13	E-VOL-EJE	0	TRONCHA ALARCON FRANCISCO JOSE	30827804F	INTERESADO	TRASLADO FRACCIONAMIENTO EN VO
352134 - 05/07/13	201215244	250	WS BUILDING INVERSIONES Y PATR	B14789200	EMPRESA DEUDORA	REQUE. TITULOS DE PROPIEDAD

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



Núm. 6.150/2013

Para dar cumplimiento al art. 59.5 y teniendo en cuenta lo indicado por el art. 61, ambos de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se cita y emplaza a Movimientos y Nivelaciones S.L., con domicilio en C/ Rivera Baja, s/n, 14500, en Puente Genil (Córdoba), para que comparezca, por sí o por representante acreditado en la Unidad de Contratación Administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, sita en la C/ Capitulares s/n, en el plazo de 15 días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente escrito, con el fin de notificarle decreto nº 3007 de fecha 1 de abril de 2013, relativo a expediente de subsanación de deficiencias.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos, significándole que contra la anterior resolución que pone fin a la vía administrativa, y en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de su notificación, podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de la Provincia de Córdoba, a tenor de los arts. 8 y 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Potestativamente y en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la notificación de la resolución, podrá interponer Recurso de Reposición, ante el mismo órgano que la dictó, en los términos previstos en los arts. 116 y 117 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, bien entendido que, hasta tanto sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta no se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, y ello, sin perjuicio de la procedencia del recurso extraordinario de Revisión, si concurriesen alguna de las circunstancias previstas en el art. 118 de la precitada Ley 30/92, en los plazos que se señalan en dicho artículo, y ante el órgano que dictó la resolución.

Asimismo, tal y como se dispone en el art. 89,3 de la Ley 30/92, podrá ejercitar cualquier otro recurso que estime oportuno.

Córdoba 8 de julio de 2103.- Firmado electrónicamente: El Teniente Alcalde de Hacienda, Gestión y Administración Pública, José María Bellido Roche.

Núm. 6.378/2013

#### Anuncio de licitación

De conformidad con el Acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria, de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, en turno de urgencias, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria por procedimiento abierto, para la adjudicación del contrato de la Obra relativa al Plan de Asfalto 2013, en el marco del Plan Municipal Córdoba Habitable, 50 Obras, 50 Barrios, conforme a los siguientes datos:

##### 1. Entidad adjudicadora:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Córdoba.
- b) Dependencia: Recursos Internos. Unidad de Contratación.
- c) Número de expediente: 99/13.

##### 2. Objeto del contrato:

Obra relativa al Plan de Asfalto 2013, en el marco del Plan Municipal Córdoba Habitable, 50 Obras, 50 Barrios.

##### 3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Urgente.
- b) Procedimiento: Abierto.

4. Precio de licitación: 583.872,20 € más I.V.A. (122.613,16 €), total: 706.485,36 €.
  6. Obtención de documentación e información: [www.perfildecontratante.cordoba.es](http://www.perfildecontratante.cordoba.es)
  7. Requisitos específicos del contratista: Ver Pliego Administrativo.
  8. Presentación de proposiciones:
    - a) Fecha límite de presentación: 13 días naturales siguientes a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Si el vencimiento de dicho plazo fuese sábado o festivo, se considerará prorrogado el mismo hasta el día siguiente hábil.
    - b) Documentación a presentar: Ver Pliego Administrativo.
    - c) Lugar de presentación: Ver Pliego Administrativo.
  9. Gastos de anuncios: Ver Pliego Administrativo.
- Córdoba, 19 de julio de 2013.- El Director General de Gestión, Fdo. Miguel Ángel Moreno Díaz.

### Ayuntamiento de Fernán Núñez

Núm. 6.141/2013

Doña Elena Ruiz Bueno, Alcaldesa Presidente del Ayuntamiento de esta Villa de Fernán Núñez, hace saber:

Que el Pleno de esta Corporación, en su sesión del día 25 de julio de 2013, acordó la aprobación inicial del Reglamento del Registro Municipal de Centros Veterinarios y Centros para la Venta, Adiestramiento y Cuidados de los Animales de Compañía".

Lo que se somete a información pública y audiencia de los interesados por plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al en que aparezca publicado el presente Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, a efectos de reclamaciones o sugerencias, que serán resueltas por la Corporación.

Transcurrido referido plazo sin que se produjere reclamación u observación alguna, quedará elevado a definitivo el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de acuerdo expreso por el Pleno.

En Fernán Núñez, a 4 de julio de 2013.- La Alcaldesa, firma ilegible.

Núm. 6.142/2013

Doña Elena Ruiz Bueno, Alcaldesa Presidenta del Ayuntamiento de esta Villa de Fernán Núñez, hace saber:

Que debiéndome ausentar de esta localidad entre los días 15 al 31 de julio de 2013, ambos inclusive, he dictado Resolución delegando la totalidad de mis funciones durante el referido período en el Primer Teniente de Alcalde de esta Corporación, don Alfonso Alcaide Romero.

Que asimismo he resuelto notificar dicha Resolución al mencionado Teniente de Alcalde para su aceptación y a los Portavoces de los Grupos Políticos de la Corporación, debiéndose dar cuenta de la misma al Ayuntamiento Pleno, en la próxima sesión que éste celebre.

Lo que se hace público para general conocimiento en Fernán Núñez, a 8 de julio de 2013.- La Alcaldesa, firma ilegible.

**Ayuntamiento de Montalbán**

Núm. 6.139/2013

Intentada notificación del siguiente Decreto sin que haya sido posible practicarla por causa no imputable a este Ayuntamiento, se procede a practicarla a través del presente anuncio, en cumplimiento del artículo 59.5 de la Ley 30/92, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, entendiéndose como fecha de la notificación la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

"Decreto de la Alcaldía

Denegación de autorización de uso precario puestos Nº. 4-5-10  
Mercado de Abastos

Visto el escrito presentado por D. Antonio Borja Gómez de fecha 2 de enero de 2013, registro de entrada núm. 20, en el que solicita se adjudiquen indistintamente puestos núm. 4, 5, 10 del Mercado de Abastos para la instalación de una Pizzería.

Visto el informe de Secretaría de fecha 22 de marzo de 2013, relativo a la normativa aplicable y el procedimiento a seguir para la adjudicación de los puestos del mercado, en el que se concluye que el puesto núm. 10 del mercado de acuerdo con la clasificación de los mismos no podrá destinarse a venta de Pizzas, así como, que el concepto de "otros usos", en el que se encuentran clasificados los puestos num. 4 y 5 del mercado debe entenderse incluido dentro del uso general previsto en el Reglamento del Mercado, cual es el de venta al por menor de productos alimenticios.

Visto el Reglamento Municipal del Mercado cuyo artículo 5 establece la competencia del Pleno para adjudicar los puestos fijos del mercado, en relación con el artículo 6 que consagra la competencia de la Alcaldía para autorizar el uso en precario hasta su adjudicación como fijos.

Considerando que con independencia de la actividad a desarrollar, el horario de apertura de los puestos indicado por el interesado en su solicitud (de 18 a 23 horas) no se ajusta al horario establecido en el Reglamento del mercado.

Esta Alcaldía Presidencia en uso de sus atribuciones ha resuelto dictar Decreto comprensivo de las siguientes disposiciones:

Primera: No acceder a la petición de D. Antonio Borja Gómez por no ajustarse el horario de apertura indicado en la solicitud al horario de apertura establecido en el Reglamento del Mercado Municipal.

Segunda: Notificar el presente Decreto al interesado. Montalbán 15 de abril de 2013. El Alcalde. Fdo. D. Miguel Ruz Salces. Ante mí, la Secretaria.

Recursos: Contra el anterior acuerdo, que pone fin a la vía administrativa según prescribe el artículo 109 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, podrá interponer:

Recurso de Reposición, ante el órgano que ha dictado la resolución, previo, y con carácter potestativo al Recurso Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de los de Córdoba que por turno corresponda, de conformidad con la distribución de competencias establecida en los artículos 8 y 10 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su notificación.

Recurso Contencioso-Administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de los de Córdoba que por turno corresponda, de conformidad con la distribución de competencias establecida en los artículos 8 y 10 de la Ley 29/1998, de 13 de ju-

lio, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de su notificación.

Sin perjuicio de que pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro que estime conveniente.

Montalbán, 28 de junio de 2013.- El Alcalde, Fdo. Miguel Ruz Salces.

**Ayuntamiento de Montemayor**

Núm. 6.180/2013

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, habiéndose intentado la notificación al interesado o su representante, sin que haya sido posible practicarla por causa no imputable al Ayuntamiento, se pone de manifiesto mediante el presente anuncio, que se encuentran pendientes los actos cuyos interesados se relacionan a continuación:

Expediente.- Boletín.- N.I.F.- Nombre.- Matrícula.- Localidad.- Fecha.- Cuantía.- Precepto.- Artículo.

2013\_416; 1730; 31009889R; Fajardo Aguilera Juan Alfonso; CO4151AC; Montemayor; 06/01/2013; 200 €; RG CIR; Art. 143.

Acto: Acuerdo Órgano Instructor.

2013\_414; 1731; 31009889R; Fajardo Aguilera Juan Alfonso; CO4151AC; Montemayor; 06/01/2013; 500 €; RG CIR; Art. 3.

Acto: Acuerdo Órgano Instructor.

En virtud de lo anterior dispongo que los interesados o sus representantes debidamente acreditados, deberán comparecer en el plazo de 15, contados desde el siguiente al de la publicación del presente acto en el Boletín Oficial de la Provincia, de lunes a viernes, de 9:00 a 14:00 horas en el Negociado de Multas, a efectos de practicar notificación del citado acto.

Asimismo se advierte a los interesados que, de no comparecer en el citado plazo, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo.

Montemayor a 10 de julio de 2013.- El Alcalde en funciones, Fdo. Salvador Torres Carmona.

**Ayuntamiento de Montoro**

Núm. 6.146/2013

Por el Pleno de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión celebrada el pasado día 24 de junio de 2013, se ha resuelto entre otros el asunto siguiente:

Primero. Aprobar la prórroga anual del Convenio Marco para el Personal Laboral y Funcionario de este Ayuntamiento, según el acuerdo alcanzado el 30/05/2013 por los representantes de este Ayuntamiento y los Delegados de Personal Laboral y Funcionario del mismo y la Delegada Sindical de UGT que se recoge en acta y consta en el expediente.

Segundo. Dar traslado de este acuerdo a los Delegados de Personal Laboral y Funcionario y a los Delegados Sindicales, así como dar cuenta a la Intervención de Fondos de la Corporación y a Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

Tercero. Publicar este acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia,

Lo que se publica para general conocimiento.

Montoro 5 de julio de 2013.- Firmado electrónicamente: La Alcaldesa en funciones, Mariana Lara Delgado.

### Ayuntamiento de Monturque

Núm. 6.148/2013

Habiéndose aprobado, por Resolución de la Alcaldía de fecha 5 de julio de 2013, el padrón cobratorio de la Tasa por el Servicio de Abastecimiento de Agua Potable correspondiente al segundo trimestre del año 2013 de los abonados no incluidos en la red municipal y su puesta al cobro, se expone al público en las oficinas municipales a los efectos de notificación colectiva de las liquidaciones y presentación de reclamaciones por los interesados, así como el anuncio de cobranza.

Recursos: Contra las liquidaciones podrá formularse Recurso de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, ante la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido un mes desde la interposición del Recurso de Reposición, sin que se notificare su resolución, se entenderá desestimado y quedaría expedita la vía contencioso-administrativa ante el Juzgado Contencioso-Administrativo.

Plazo de ingreso: El plazo de ingreso en voluntaria será desde el día 22 de julio al 23 de septiembre de 2013. Concluido el mismo, las deudas serán exigibles en apremio, incrementadas con los recargos, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan durante el procedimiento ejecutivo.

Lugares de ingreso: Oficinas Municipales, de 8'15 a 14'30 horas, y en cualquiera de las Oficinas de las Entidades Bancarias de la Localidad.

Monturque, 5 de julio de 2013.- La Alcaldesa, Fdo. M.<sup>a</sup> Teresa Romero Pérez.

### Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 6.147/2013

De conformidad con lo previsto en la Ley 35/1994, de 23 de diciembre, de modificación del Código Civil en materia de autorización del matrimonio civil por los Alcaldes, así como en la Instrucción de la Dirección General de 26 de enero de 1995, por Decreto de la Alcaldía-Presidentencia de 5 de julio de 2013, se ha resuelto delegar expresamente en el Sr. Concejal de esta Corporación, D. Luis Miguel Carrillo Gutiérrez, la celebración de la ceremonia de matrimonio civil entre D. Javier Barranco González y D<sup>a</sup> Verónica Bermúdez Roldán en la Ciudad de Priego de Córdoba, el día 6 de julio de 2013.

Priego de Córdoba, 5 de julio de 2013.- Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, María Luisa Ceballos Casas.

### Ayuntamiento de Villafranca de Córdoba

Núm. 6.145/2013

De parte interesada, se ha formulado escrito solicitando se proceda a la baja del Padrón Municipal de Habitantes de este municipio de doña María Aguilar Lamas del domicilio donde figura inscrita, sito en Calle Bda. San José, 42-B de este municipio, por no residir en el mismo, circunstancia que ha sido corroborada por infor-

me de la Policía Local, que manifiesta que Vd. actualmente, no reside en el citado domicilio.

Esta Administración Municipal ha procedido al inicio del correspondiente expediente administrativo que permita proceder a efectuar su baja por inscripción indebida, concediéndole un plazo de quince días, para que pueda alegar y presentar los documentos y justificaciones que estime pertinentes, transcurrido éste le será solicitado el informe preceptivo a la Sección Provincial de Córdoba del Consejo de Empadronamiento que, en caso de ser favorable, esta Alcaldía dictará resolución, en su momento, disponiendo se efectúe en el vigente Padrón Municipal de Habitantes de este Municipal de Habitantes de este Municipio, anotación de su baja por inscripción indebida por no residir en este Municipio.

Mediante el presente anuncio que se publicara en el Tablón de Edictos de este Ayuntamiento y en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, de conformidad con el art. 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le pone de manifiesto el inicio del expediente de baja por inscripción indebida.

En Villafranca de Córdoba, 9 de julio de 2013.- El Alcalde, firma ilegible.

### Ayuntamiento de Villanueva del Rey

Núm. 6.179/2013

Al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo provisional adoptado por el Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de mayo de 2013, sobre modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por la Utilización de Piscinas, Instalaciones Deportivas y otros Servicios Análogos, cuyo texto íntegro se hace público, en cumplimiento del artículo 17.4 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

“Artículo 6.

Anular el número 3 del Epígrafe primero. Por entrada de personal a las piscinas. Entrada individual.

Anular el número 3 del Epígrafe primero. Por entrada de personal a las piscinas. Bonos de temporada.

Que el número 4 del Epígrafe primero. Por entrada de personal a las piscinas. Bonos de temporada, pase a ser el número 3.

Anular el número 3 del Epígrafe segundo. Por los cursos de natación organizados por el Ayuntamiento.

Anular el número 2 del Epígrafe tercero. Bonificaciones.

Que el número 3 del Epígrafe tercero. Bonificaciones, pase a ser el número 2.

#### DISPOSICIÓN FINAL

La Presente Ordenanza Fiscal entrará en vigor y será de aplicación a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y permanecerá en vigor hasta su modificación o derogación expresa”.

Contra el presente Acuerdo podrá interponerse Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

En Villanueva del Rey a 11 de julio de 2013.- El Alcalde, Fdo. Pedro Barba Paz.

## Mancomunidad de Municipios de la Zona Centro del Valle de Los Pedroches (Caminos) Córdoba

Núm. 6.263/2013

El Presupuesto General de la Mancomunidad de Municipios de Los Pedroches (Caminos) para el ejercicio de 2013, ha sido aprobado definitivamente por un importe de 527.064,00 euros, nivelado en ingresos y gastos, con el siguiente desarrollo a nivel de capítulos:

## ESTADO DE GASTOS

## A) Operaciones corrientes

1 Gastos de Personal	326.330,01 €
2 Gastos en Bienes Corrientes y Servicios	161.944,40 €
3 Gastos Financieros	99,34 €
Total operaciones corrientes	488.373,75 €

## B) Operaciones de capital

6 Inversiones Reales	38.690,25
Total operaciones de capital	38.690,25 €
Total presupuesto de gastos	527.064,00 €

## ESTADO DE INGRESOS

## A) Operaciones corrientes

4 Transferencias Corrientes	488.283,06 €
5 Ingresos Patrimoniales	90,69 €
Total operaciones corrientes	488.373,75 €

## B) Operaciones de capital

7 Transferencias de Capital	38.690,25 €
Total operaciones de capital	38.690,25 €
Total presupuesto de ingresos	527.064,00 €

Contra esta aprobación definitiva podrá interponerse directamente Recurso Contencioso-Administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción.

Lo que se hace público conforme a lo dispuesto en el artículo 169.3 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.

Villanueva de Córdoba, 8 de julio de 2013.- El Presidente de la Mancomunidad, Fdo. Francisco Javier Arenas Vacas, Alcalde de Villanueva de Córdoba.

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social Número 1 Córdoba

Núm. 6.161/2013

Don Manuel Miguel García Suárez, Secretario Judicial del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 20/2013, a instancia de la parte actora D. Horacio Pijuán Cruz contra Dª Sandra Muñoz Moreno, sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

Auto

En Córdoba, a 6 de febrero de 2013.

Dada cuenta y;

Hechos

Primero. En los autos de referencia, seguidos a instancia de D.

Horacio Pijuán Cruz contra Sandra Muñoz Moreno, se dictó resolución judicial en fecha 14/11/12, por la que se condenaba a la demandada al abono de las cantidades que se indican en la misma.

Segundo. Que se ha solicitado la ejecución de la resolución por la vía de apremio, toda vez que por la demandada no se ha satisfecho el importe de la cantidad líquida, objeto de condena.

## Razonamientos Jurídicos

Primero. Que el ejercicio de la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, en todo tipo de recursos, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las Leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan de conformidad con lo dispuesto en los arts. 117.3 de la C.E. y 2 de la L.O.P.J.).

Segundo. Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 237 de la LRJS, 549 y concordantes de la Ley de Enjuiciamiento Civil, siempre que sea firme una sentencia se procederá a su ejecución transcurrido el plazo de espera del art. 548 de la LEC, únicamente a instancia de parte, por el Magistrado que hubiese conocido del asunto en primera instancia, y, una vez solicitada, se llevará a efecto por todos sus trámites, dictándose de oficio todos los proveídos necesarios en virtud del art. 237 de la LOPJ, asimismo lo acordado en conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juzgado de lo Social, tendrá fuerza ejecutiva lo acordado en conciliación ante este Juzgado (art. 86.4 de la LRJS).

Tercero. Si la Sentencia condenare al pago de cantidad determinada líquida, se procederá siempre, y sin necesidad de previo requerimiento personal al condenado, al embargo de sus bienes en la forma y por el orden prevenido en el art. 592 de la LEC, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 584 del mismo cuerpo legal, asimismo el ejecutado está obligado a efectuar, a requerimiento del Órgano Judicial, manifestación sobre sus bienes o derechos, con la precisión necesaria para garantizar sus responsabilidades, indicando a su vez las personas que ostenten derechos de cualquier naturaleza sobre sus bienes y de estar sujetos a otro proceso, concretar los extremos de éste que puedan interesar a la ejecución, todo ello de conformidad con el artículo 249.1 de la LRJS.

Cuarto. De conformidad con los artículos 583 y 585 de la LEC, el ejecutado podrá evitar el embargo pagando o consignando la cantidad por la que se hubiere despachado ejecución.

## Parte dispositiva

S.Sª. ltma. dijo: Procédase, sin previo requerimiento de pago, al embargo de bienes, derechos y acciones de la propiedad de la demandada, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 1.546 euros en concepto de principal, más la de 309 euros calculados para intereses y costas y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe Recurso de Reposición, sin perjuicio del derecho de la ejecutada a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento cuarto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este Auto, lo acuerdo, mando y firma el ltmo. Sr. D. Juan de Dios Camacho Ortega, Magistrado del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba.

El Magistrado.

Y para que sirva de notificación a la demandada Sandra Muñoz Moreno, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán

en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Córdoba, a 3 de julio de 2013.- El Secretario Judicial, firma ilegible.

## Juzgado de lo Social Número 2 Córdoba

Núm. 6.165/2013

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 96/2013, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de Rafael Amaya Ariza contra Francisco León Gutiérrez, en acción de despido, habiéndose dictado con fecha 12 de junio del año en curso, auto con la parte dispositiva que sigue:

"Se rectifica la cantidad que en concepto de salarios de trámite se expresó en el auto dictado con fecha 30 de abril del año en curso, ascendiendo la suma a la cantidad de 18.035,54 euros, quedando subsistentes el resto de pronunciamiento de la indicada resolución".

Y para que sirva de notificación en forma al demandado Francisco León Gutiérrez, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, se expida el presente en Córdoba a 10/7/13 para su inserción en el BOP.

Córdoba 10 de julio de 2013.- El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.166/2013

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 798/2013, sobre Social Ordinario, a instancia de Isidro Carbonero Villena contra Actividades y Cauces del Sur S.A., Canalizaciones y Viales Andaluces S.L., Construcciones Ferojosa S.L. y Logística y Suministros de Obra Civil S.L., en la que con fecha 04/07/13 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

"Auto

Juez-Sustituta Sra., D<sup>a</sup> María de la Cabeza Rivas Barranco.

En Córdoba, a 4 de julio de 2013.

Antecedentes de hecho

Primero. D. Isidro Carbonero Villena presentó el 29 de mayo de 2013, demanda por despido contra Logística y Suministros de Obra Civil S.L., Canalizaciones y Viajes Andaluces S.L., Actividades y Cauces del Sur S.A., Construcciones Ferojosa S.L. y Fogasa, que fue turnada a este Juzgado y su Tercer Orosí Digo solicitado como medida cautelar el embargo preventivo de créditos a favor de la demandada con la Empresa Municipal EMACSA en cuantía suficiente para cubrir la cantidad de 6.962,42 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 2.088,73 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia. Igualmente solicita el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC;

Vehículo Especial Volqueta marca Ausa, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Segundo. Se señaló el día de hoy para la celebración de la audiencia prevista en el artículo 734 de la LEC, que se ha celebrado con la asistencia solo de la parte actora, no así de las demandadas a pesar de estar citadas en legal forma.

En la vista el letrado del actor se ratificó en la solicitud de medidas, acto seguido se practicó la prueba, aportando la actora prueba documental, y elevando a definitivas sus conclusiones.

Fundamentos de Derecho

Primero. Dispone el artículo 79.1 de la Ley de la Jurisdicción Social que las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los arts. 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá anticiparse en forma motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar.

De lo dispuesto en los arts. 726, 727 y 728 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil (LEC), se desprende que, para que proceda la adopción de medidas cautelares se requiere:

1º Que la medida solicitada sea alguna de las previstas en el art. 727 de la LEC o cualquier otra, siempre que reúna las características señaladas en el art. 726, y en todo caso, que la medida resulte idónea y congruente con la pretensión cuya efectividad se quiere asegurar.

2º Que la parte solicitante acredite el peligro de mora procesal, es decir, el riesgo en la efectividad de la tutela judicial que en su día pudiera otorgarse.

3º Que también acredite, sin que ello prejuzgue el fondo del asunto, una apariencia de buen derecho, es decir, un juicio indiciario de la existencia del derecho reclamado.

4º Que en la solicitud se ofrezca caución suficiente para responder de forma rápida y eficaz, de los daños y perjuicios que pudieran ocasionarse.

No obstante, el artículo 79.1 in fine de la LJS, respecto de la exigencia de caución, dispone que los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse.

Segundo. En el caso de autos y conforme a la documental aportada en las presentes actuaciones, certificación de EMACSA y el Acta de la Inspección de trabajo, se acredita la falta de tesorería de las entidades demandadas para hacer frente a sus obligaciones, tanto de abono de suministros como para sus trabajadores, a quienes adeuda percepciones salariales desde hace meses y la existencia de otros procedimientos pendientes contra las mismas en las que ya se ha accedido a la medida cautelar que hoy nos ocupa en base precisamente al artículo 79 LJS.

Por todo ello se procede acceder a la solicitud de embargo preventivo deducido por la actora en orden a los créditos a favor de la demandada con la Empresa Municipal EMACSA en cuantía suficiente para cubrir la cantidad de 6.962,42 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 2.088,73 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia. Igualmente solicita el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca

Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC; Vehículo Especial Volqueta marca Ausa, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Tercero. Determinando el art 29 del Texto Refundido de la L.R.J.S, que si en el mismo Juzgado se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ella idénticas acciones, podrá acordarse de oficio, la acumulación de los autos, siendo el caso que se da en las presentes actuaciones.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

#### Parte dispositiva

##### Acuerdo:

La adopción de las siguientes medidas cautelares: embargo preventivo solicitado por la actora en cantidad de 6.962,42 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 2.088,73 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia.

Se decreta el embargo de las cantidades que la Empresa Municipal de Aguas EMACSA tenga pendiente de pago a las empresa que se reseñan en la presente resolución, haciendo constar la preferencia que tienen los créditos salariales de los trabajadores respecto a cualquier otro crédito a tener del artículo 32 ET, librándose al efecto para ello los oportunos oficios a la empresa Emacsa a fin de que retenga las cantidades referidas y las trasfiera a la cuenta de consignaciones de este Juzgado.

Asimismo se acuerde el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC; Vehículo Especial Volqueta marca Ausa, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Dejúzcase testimonio del presente auto y fórmese con él pieza separada de Embargo Preventivo que lo encabezará.

Notifíquese este auto a las partes, haciéndoles saber que contra el mismo cabe interponer recurso de reposición en el plazo de cinco días.

Así por este Auto, lo pronuncio, mando y firmo. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en forma a Construcciones Ferrojosa Sociedad Limitada y Logística y Suministros de Obra Civil Sociedad Limitada, cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 4 de julio de 2013.- El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.167/2013

Doña Victoria A. Alférez de la Rosa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 630/2012, a instancia de la parte actora D. Joaquín Toro Rodríguez contra Jamepa Construcciones S.L., sobre Social Ordinario, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

#### Fallo

Que estimando la demanda formulada por D. Joaquín Toro Rodríguez, contra la empresa Jamepa Construcciones S.L., debo condenar y condeno a la demandada a que abone al actor la cantidad de 2.674,85 euros de principal, más el 10% en concepto de interés de demora.

El Fondo de Garantía Salarial deberá estar y pasar por el presente pronunciamiento de condena en el alcance previsto en la legislación vigente.

Notifíquese esta Sentencia en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el término de cinco días hábiles a partir del de la notificación y por conducto de este Juzgado.

Así por ésta mi Sentencia, cuyo original se archivará en el Libro de Sentencias, lo pronuncio, mando y firmo.

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

En Córdoba, a 28 de junio de 2013.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.168/2013

Doña Victoria A. Alférez de la Rosa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 446/2013, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Tamara Isabel Lastres Doval contra Juan Carlos Molina Ruz, sobre Social Ordinario, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

Diligencia de Ordenación de la Sra. Secretaria doña Victoria A. Alférez de la Rosa.- En Córdoba, a 2 de julio de 2013.

El anterior escrito de doña Tamara Isabel Lastres Doval, únase a los autos de su razón y en su vista. Cítese al demandado D. Juan Carlos Molina Ruz para los de conciliación o juicio señalados para el próximo día 4 de febrero de 2014, a las 11,00 horas de su mañana, por medio de edictos a publicar en el B.O.P., ante la posibilidad de que se encuentre en paradero ignorado.

Emplácese al Fondo de Garantía Salarial para que intervenga si le conviene.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Y para que sirva de notificación al demandado Juan Carlos Molina Ruz, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Córdoba, a 2 de julio de 2013.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.169/2013

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 797/2013, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de Lía María Chamba Severino contra Canalizaciones y Viales Andaluces S.L., Actividades y Cauces del Sur S.A. y Logística y Suministros de Obra Civil S.L., en la que con fecha 04/07/13 se ha dictado Auto que sustancialmente dice lo siguiente:

"Auto

Juez-Sustituta Sra. D<sup>a</sup> María de la Cabeza Rivas Barranco.- En Córdoba, a 4 de julio de 2013.

Antecedentes de hecho

Primero. Doña Lía María Chamba Severino presentó el 29 de mayo de 2013 demanda por despido contra Logística y Suministros de Obra Civil S.L., Canalizaciones y Viajes Andaluces S.L. y Actividades y Cauces del Sur S.A., que fue turnada a este Juzgado y su Tercer Orosí Digo solicito como medida cautelar el embargo preventivo de créditos a favor de la demandada con la empresa municipal EMACSA en cuantía suficiente para cubrir la cantidad de 4.820,47 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 1.446,14 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia. Igualmente solicita el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC; Vehículo Especial Volqueta marca AUSA, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Segundo. Se señaló el día de hoy para la celebración de la audiencia prevista en el artículo 734 de la LEC, que se ha celebrado con la asistencia solo de la parte actora, no así de las demandadas a pesar de estar citadas en legal forma.

En la vista el letrado del actor se ratificó en la solicitud de medidas, acto seguido se practicó la prueba, aportando la actora prueba documental, y elevando a definitivas sus conclusiones.

Fundamentos de Derecho

Primero. Dispone el artículo 79.1 de la Ley de la Jurisdicción Social que las medidas cautelares que resulten necesarias para asegurar la efectividad de la tutela judicial que pudiera acordarse en sentencia se regirán por lo dispuesto en los arts. 721 a 747 de la Ley de Enjuiciamiento Civil con la necesaria adaptación a las particularidades del proceso social y oídas las partes, si bien podrá anticiparse en forma motivada la efectividad de las medidas cuando el solicitante así lo pida y acredite que concurren razones de urgencia o que la audiencia previa puede comprometer el buen fin de la medida cautelar.

De lo dispuesto en los arts. 726, 727 y 728 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil (LEC), se desprende que, para que proceda la adopción de medidas cautelares se requiere:

1º Que la medida solicitada sea alguna de las previstas en el art. 727 de la LEC o cualquier otra, siempre que reúna las características señaladas en el art. 726, y en todo caso, que la medida resulte idónea y congruente con la pretensión cuya efectividad se quiere asegurar.

2º Que la parte solicitante acredite el peligro de mora procesal,

es decir, el riesgo en la efectividad de la tutela judicial que en su día pudiera otorgarse.

3º Que también acredite, sin que ello prejuzgue el fondo del asunto, una apariencia de buen derecho, es decir, un juicio indiciario de la existencia del derecho reclamado.

4º Que en la solicitud se ofrezca caución suficiente para responder de forma rápida y eficaz, de los daños y perjuicios que pudieran ocasionarse.

No obstante, el artículo 79.1 in fine de la LJS, respecto de la exigencia de caución, dispone que los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse.

Segundo. En el caso de autos y conforme a la documental aportada en las presentes actuaciones, certificación de EMACSA y el Acta de la Inspección de Trabajo, se acredita la falta de tesorería de las entidades demandadas para hacer frente a sus obligaciones, tanto de abono de suministros como para sus trabajadores, a quienes adeuda percepciones salariales desde hace meses y la existencia de otros procedimientos pendientes contra las mismas en las que ya se ha accedido a la medida cautelar que hoy nos ocupa en base precisamente al artículo 79 LJS.

Por todo ello se procede acceder a la solicitud de embargo preventivo deducido por la actora en orden a los créditos a favor de la demandada con la empresa municipal EMACSA en cuantía suficiente para cubrir la cantidad de 4.820,47 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 1.446,14 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia. Igualmente solicita el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC; Vehículo Especial Volqueta marca AUSA, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Tercero. Determinando el art. 29 del Texto refundido de la L.R.J.S, que si en el mismo Juzgado se tramitaran varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, y se ejercitasen en ella idénticas acciones, podrá acordarse de oficio, la acumulación de los autos, siendo el caso que se da en las presentes actuaciones.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Parte dispositiva

Acuerdo:

La adopción de las siguientes medidas cautelares: embargo preventivo solicitado por la actora en cantidad de 4.820,47 euros en concepto de principal, así como intereses y costas causadas en el procedimiento que se estiman en 1.446,14 euros sin perjuicio de ulterior fijación en la fase de ejecución de sentencia.

Se decreta el embargo de las cantidades que la Empresa Municipal de Aguas Emacsa tenga pendiente de pago a las empresa que se reseñan en la presente resolución, haciendo constar la preferencia que tienen los créditos salariales de los trabajadores respecto a cualquier otro crédito a tener del artículo 32 ET, librándose al efecto para ello los oportunos oficios a la empresa Emac-

sa a fin de que retenga las cantidades referidas y las trasfiera a la cuenta de consignaciones de este Juzgado.

Asimismo se acuerde el embargo preventivo de los siguientes vehículos: Furgón marca Citroën Berlingo matrícula 0643CDP; Camión Grúa marca Renault matrícula 4786DGJ; Furgón marca SEAT matrícula CO-4377-AU; Camión marca Fiat matrícula 3283FPV; Camión Mixto marca Mercedes, matrícula 9741FKG; Furgoneta Citroën Jumper, matrícula 9825DPC; Camión Mixto marca Nissan matrícula 2609DPC; Camión Mercedes-Benz, matrícula 0641FWC; Vehículo Especial Volqueta marca Ausa, matrícula E 7520 BCZ; Vehículo Especial Volqueta marca Agría, matrícula E444BCN.

Dedúzcase testimonio del presente auto y fórmese con él pieza separada de Embargo Preventivo que lo encabezará.

Notifíquese este auto a las partes, haciéndoles saber que contra el mismo cabe interponer recurso de reposición en el plazo de cinco días.

Así por este Auto, lo pronuncio, mando y firmo. Doy fe".

Y para que sirva de notificación en forma a Logística y Suministros de Obra Civil S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 4 de julio de 2013.- El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.170/2013

Doña Victoria A. Alférez de La Rosa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 113/2013, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Isabel María Águila Gálvez contra José Antonio Cámara, José Antonio Cuevas y Jacasi Marketing S.L., sobre Ejecución de títulos judiciales, se ha dictado Resolución del tenor literal siguiente:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup> Isabel María Águila Gálvez, contra la empresa Jacasi Marketing S.L., debo condenar y condeno a la demandada al pago la actora de la cantidad de 6.776,45 € en concepto de principal, más el interés correspondiente conforme a lo declarado en el fundamento de Derecho tercero de esta resolución.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse antes este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Para interponer el recurso, si el recurrente no está exento del pago de la tasa, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, deberá aportarse justificante de ingreso de la tasa judicial conforme al modelo 696 de autoliquidación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la misma Ley, recordando a las partes, al objeto de evitar posteriores subsanaciones, que el importe de la tasa se compone de una cantidad fija (500 € si no se tiene derecho a bonifica-

ción) y otra variable (0,1 % de la base imponible calculada conforme al art. 6 de la Ley 10/2012 con el límite de cuantía variable de 2.000 €, si se trata de persona física, o el 0,5% de la base imponible hasta 1.000.000 €, y el 0,25 % sobre el exceso de esa cantidad, con el límite de cuantía variable de 10.000 €, si se trata de persona jurídica).

Así por ésta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Córdoba en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia.

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

En Córdoba, a 3 de julio de 2013.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.171/2013

Doña Victoria A. Alférez de La Rosa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 540/2013, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Luz Adriana Cano Arroyo contra Fogasa y Cívico Zoco S.L., sobre Despidos/Ceses en general, en la que con fecha 14 de mayo de 2013 se ha dictado Sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

"Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Luz Adriana Cano Arroyo contra la empresa Cívico Zoco S.L. (Gambrinus, declaro improcedente el despido de la actora, y condeno a la empresa demandada a que le abone 13.340,18 € en concepto de indemnización más declarándose extinguida la relación laboral que las unía con fecha de efectos 25 de junio de 2013.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado (Banescto cta. nº 1445-0000-65-0540-13, y en la cuenta de recursos de suplicación de este Juzgado en la misma entidad (cuenta nº 1445-0000-67-0540-13) un depósito de 300 euros.

Así por ésta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Córdoba en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia".

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

que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 1 de julio de 2013.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.



Núm. 6.172/2013

El/La Secretario/a Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 308/2013, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de María Ángeles Mejías Azor, Carmen María Mejías García Escribano y Ángel María Gracia Escribano contra Limpieza Integral y Técnica S.L. (Lintec), Esabe Limpiezas Integrales S.L. y Ferronor Servicio Integral de Precisión, en la que con fecha 25/06/13 se ha dictado Sentencia cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Fallo

Que estimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> María Ángeles Mejías Azor, D<sup>a</sup> Carmen M<sup>a</sup> Mejías García y D. Ángel M<sup>a</sup> García Escribano contra la empresa Esabe Limpiezas Integrales S.L., declaro improcedente el despido de los actores, y condeno a la empresa demandada a la readmisión de los trabajadores en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con abono de los salarios dejados de percibir o, a elección del empresario, a que abone a María Ángeles Mejías Azor la cantidad de 2.968,42 euros en concepto de indemnización por el despido más 364,23 euros en concepto de salarios, a Ángel M<sup>a</sup> García Escribano la cantidad de 2.516,74. en concepto de indemnización por el despido más 412,23 euros en concepto de salarios y a Carmen M<sup>a</sup> Mejías García la cantidad de 3.464,99 en concepto de indemnización más 364,23 en concepto de salarios, más para todos ellos el interés establecido en el fundamento de derecho séptimo de esta sentencia, absolviendo a las empresas Servicio Integral Precisión S.L. y Limpieza Integral y Técnica, de las pretensiones contra las mismas ejercitadas.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse antes este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Así por ésta mi Sentencia, escrita y dictada en la ciudad de Córdoba en la fecha indicada en el encabezamiento, lo acuerdo, mando y firmo, juzgando la presente causa en primera instancia".

Y para que sirva de notificación en forma a Esabe Limpiezas Integrales S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 1 de julio de 2013.- El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

Núm. 6.173/2013

Doña Victoria A. Alférez de la Rosa, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social Número 2 de Córdoba, hace saber:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 40/2013, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de Juan Espejo Cañero contra Rafael José Diz González y Actividades y Cauces del Sur S.A., en la que con fecha 14 de mayo de 2013 se ha dictado Sentencia que sustancialmente dice lo siguiente:

Fallo

Que estimando la demanda formulada por D. Juan Espejo Ca-

ñero contra la empresa Actividades y Cauces del Sur S.A. (AC-SUR), declaro improcedente el despido del actor, y condeno a la empresa demandada a la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido y con abono de los salarios dejados de percibir o, a elección del empresario, a que abone al mismo la cantidad de 75.943,11 € en concepto de indemnización por el despido, absolviendo a D. Rafael José Diz González de las pretensiones contra el mismo ejercitadas.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse antes este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución.

Para interponer el recurso, si el recurrente no está exento del pago de la tasa, conforme a lo dispuesto en el artículo 4.2 de la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia, deberá aportarse justificante de ingreso de la tasa judicial conforme al modelo 696 de autoliquidación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 7 de la misma Ley, recordando a las partes, al objeto de evitar ulteriores subsanaciones, que el importe de la tasa se compone de una cantidad fija (500 € si no se tiene derecho a bonificación) y otra variable (0,1 % de la base imponible calculada conforme al art. 6 de la Ley 10/2012, con el límite de cuantía variable de 2.000 €, si se trata de persona física, o el 0,5% de la base imponible hasta 1.000.000 €, y el 0,25 % sobre el exceso de esa cantidad, con el límite de cuantía variable de 10.000 €, si se trata de persona jurídica).

En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado (Banesto Cta. nº 1445-0000-65-0043-13, oficina principal de Jaén) y en la cuenta de recursos de suplicación de este Juzgado en la misma entidad (cuenta nº 1445-0000-67-0043-13) un depósito de 300 euros".

Y para que sirva de notificación en forma a Rafael José Diz González, y a Actividades y Cauces del Sur S.A., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

En Córdoba, a 14 de mayo de 2013.- La Secretaria Judicial, firma ilegible.

## OTRAS ENTIDADES

### Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles Montilla (Córdoba)

Núm. 6.138/2013

Finalizado el plazo de exposición al público del expediente sobre aprobación inicial, con fecha 31 de mayo de 2013, del Presupuesto General 2013 del Consorcio Ruta del Vino Montilla-Moriles, y no habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo, de conformidad con lo estipulado en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley

reguladora de las Haciendas Locales, queda aprobado definitivamente, expresándose a continuación el desglose por capítulos de los Estados de Ingresos y Gastos:

## ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Denominación	Prev. Inicial 2013
<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>		
a. Operaciones corrientes		
1	Impuestos directos	
2	Impuestos indirectos	
3	Tasas y otros ingresos	
4	Transferencias corrientes	2.700,00
5	Ingresos patrimoniales	
	Total operaciones corrientes	2.700,00
b. Operaciones de capital		
6	Enajenación invers. reales	0,00
	Total Operaciones de capital	0,00
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
9	Pasivos financieros	0,00
	Total operaciones Financieras	0,00
	<b>TOTAL PRESUPUESTO INGRESOS</b>	<b>2.700,00</b>

## ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Prev. Inicial 2013
<b>A) OPERACIONES NO FINANCIERAS</b>		
a. Operaciones corrientes		
1	Gastos de personal	1.800,00
2	Gtos. Bienes corrient. y serv.	900,00
3	Gastos financieros	

4	Transferencias corrientes	
	Total operaciones corrientes	2.700,00
b. Operaciones de capital		
6	Inversiones reales	
7	Transferencias de capital	
	Total Operaciones de capital	0,00
	Total de Operaciones No Financ.	2.700,00
<b>B) OPERACIONES FINANCIERAS</b>		
9	Pasivos financieros	
	Total operaciones Financieras	0,00
	<b>TOTAL PRESUPUESTO GASTOS</b>	<b>2.700,00</b>

Plantilla correspondiente al ejercicio de 2013: Realizan las funciones de Secretaría, Intervención y Tesorería, los funcionarios correspondientes del mismo puesto en el Ayuntamiento de Montilla.

Bases de ejecución del Presupuesto 2013, no experimentan ninguna modificación respecto a las vigentes en 2012.

Las personas y entidades debidamente legitimados, de conformidad con lo previsto en el artículo 171.1 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, se podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Montilla, 8 de julio de 2013.- El Presidente, Fdo. José Manuel Lucena Zamora.