

# BOP

Córdoba

Año CLXXIX

## Sumario

---

### IV. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo por la que se registra y publica la prórroga del "Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Informática SA (Eprinsa)" desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015

p. 6521

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo por la que se registra y publica el "Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Artes Escénicas -Gran Teatro- de Córdoba"

p. 6521

Anuncio de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba por el que se somete a información pública la solicitud de proyecto de autorización administrativa previa e instalaciones de la red de distribución de gas natural con módulo de regasificación de gas natural licuado, en el término municipal de Priego de Córdoba

p. 6536

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Diputación de Córdoba**

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba por el que se hace público la formalización del contrato de obra "El Viso.- Centro de Día para Personas Mayores" (SCC-ECO 72/2014)

p. 6536

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba por el que se resuelve la convocatoria 2014 del Programa de implantación de tecnología para el uso sostenible del agua en la provincia de Córdoba

p. 6537

Segundo Expediente de Modificación presupuestaria del Instituto Provincial de Bienestar Social de Córdoba para el ejercicio 2014 por créditos extraordinarios

p. 6539

#### **Ayuntamiento de Alcaracejos**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Alcaracejos por el que se corrige el error en el anuncio 6993, publicado en el BOP 205, de 27 de octubre de 2014 por el que se somete a información pública el expediente de modificación presu-

puestaria

p. 6539

### **Ayuntamiento de Baena**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Baena por el que se hace público la formalización del contrato de "Obras Complementarias a las de Construcción Casa de la Cultura de Albendín"

p. 6539

### **Ayuntamiento de Carcabuey**

Acuerdo del Ayuntamiento de Carcabuey por el que se publica el Convenio Colectivo para la regulación de las condiciones del personal laboral y funcionario del Ayuntamiento

p. 6539

Anuncio del Ayuntamiento de Carcabuey sobre corrección de errores en el anuncio 6809, publicado en el BOP 199, de 16 de octubre de 2014, por el que se efectúa convocatoria por procedimiento abierto para la contratación del Servicio de Ayuda a Domicilio

p. 6553

### **Ayuntamiento de Doña Mencía**

Anuncio del Ayuntamiento de Doña Mencía por el que se notifican actos administrativos pendientes de expedientes incoados por infracción a la normativa de Tráfico y Seguridad Vial

p. 6554

### **Ayuntamiento de Lucena**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Lucena por el que se publica la relación de vehículos que se encuentran en el Depósito de Vehículos para su retirada

p. 6554

### **Ayuntamiento de Montemayor**

Anuncio del Ayuntamiento de Montemayor por el que se notifica la resolución del recurso de reposición interpuesto en el expediente sancionador en materia de tráfico número 2013/1356

p. 6555

### **Ayuntamiento de Montoro**

Resolución del Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Montoro por la que delega el voto de la Junta General ordinaria de la Asociación de Ciudades de la Ruta Bética Romana en el Presidente de la Asociación don Juan Ávila Gutiérrez

p. 6555

### **Ayuntamiento de Palenciana**

Anuncio del Ayuntamiento de Palenciana por el que se notifica trámite de audiencia en expedientes de baja en el Padrón Municipal de Habitantes por inscripción indebida

p. 6555

### **Ayuntamiento de Palma del Río**

Anuncio del Ilustre Ayuntamiento de Palma del Río por el que se somete a información pública el "Proyecto de actuación de interés público en suelo no urbanizable para la ampliación de las instalaciones de Centro Hípico", ubicadas en el Km. 1,5 de la carretera de las Huertas, promovido por Centro Hípico La Herradura SL

p. 6555

### **Ayuntamiento de Pozoblanco**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco por el que se notifica el inicio de expediente 23/14 por infracción a la Ley Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía

p. 6557

### **Ayuntamiento de Priego de Córdoba**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Priego de Córdoba por el que se somete a información pública la Innovación del Plan Especial relativa a la ocupación del 100% de la planta baja de los edificios

p. 6557

### **Ayuntamiento de Rute**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Rute por el que se notifican actos administrativos pendientes de expedientes incoados por infracciones administrativas

p. 6557

### **Ayuntamiento de Villanueva del Duque**

Modificación de la Ordenanza del Ayuntamiento de Villanueva del Duque reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana

p. 6557

### **Ayuntamiento de El Viso**

Modificación del Artículo 3º, Epígrafe 2º de la Ordenanza Fiscal del Ayuntamiento de El Viso Reguladora de la Tasa por la Prestación de los Servicios de Casas de Baños, Piscinas e Instalaciones Análogas

p. 6558

## **VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

### **Juzgado de Primera Instancia Número 6. Córdoba**

Expediente de dominio. Inmatriculación 1248/2014 de finca rústica de secano sita en el paraje Casilla Corrales del término municipal de Villaviciosa

p. 6559

### **Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1. Lucena**

Expediente de dominio número 239/2014 para la reanudación tracto sucesivo de una octava parte de finca rústica, casa cortijo llamada del Cerro en el partido del Higueral, término municipal de Iznájar

p. 6559

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

Procedimiento Despidos/Ceses en General 607/2014: Cédula de citación para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso

p. 6560

### **Juzgado de lo Social Número 7. Granada**

Procedimiento Despidos, Autos 725/2014: Notificación Resoluciones

p. 6560

### **Juzgado de lo Social Número 1. Sevilla**

Procedimiento 553/12. Ejecución 295/2014: Notificación Auto y

Decreto

p. 6562

**Juzgado de lo Social Número 7. Sevilla**

Procedimiento Social Ordinario 250/2012: Notificación Sentencia

p. 6563

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

Procedimiento Seguridad Social 800/2013: Notificación Resolu-

ción

p. 6563

**IX. ANUNCIOS DE PARTICULARES****Notaría de doña Verónica Rivas Jiménez. Montilla (Córdoba)**

Anuncio de la Notaría de doña Verónica Rivas Jiménez sobre procedimiento de venta extrajudicial

p. 6563

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 7.815/2014

Convenio o Acuerdo: Empresa Provincial de Recaudación e Informática SA

Expediente: 14/01/0203/2014

Fecha: 07/11/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Miguel Estrada Aguilera

Código: 14001512011993

Visto el escrito de 22 de octubre de 2014 relativo a la prórroga del "Convenio Colectivo de la Empresa Provincial de Informática SA (Eprinsa)", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 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, José Ignacio Expósito Prats.

En Córdoba, a 22 de octubre de 2014, siendo las 12 horas. Reunidos, de una parte y en representación de Empresa Provincial de Informática SA (Eprinsa), don Agustín Palomares Cañete, con DNI 30.942.226G, como Presidente del Consejo de Administración de Empresa Provincial de Informática SA, (Eprinsa) y los miembros del Comité de Empresa: doña María Dolores González Caballero, con DNI 30.795.852W, don Manuel Montero Portabella, con DNI 30.494.732 K, don Oscar Ruiz Rubio, con DNI 30.827.103L, don Manuel Pericet Blanco, con DNI 30.515.120P, don Francisco Alcaide Soret, con DNI 80.133.879Q, don José Leal Bermejo, con DNI 30.500.753Q, don José Ignacio Zamora Hoyo, con DNI 30.943.109J, don Manuel Castiñeira Madrid, con DNI 44.362.700R y don Antonio Cruz Torres, con DNI 30.952.299A

Ambas partes se reconocen mutua y plena capacidad para obligarse a las resultas de este acto, y

**Manifiestan**

Primero. Que con fecha 31 de octubre de 2012, el Sr. Palomares Cañete, como Presidente del Consejo de Administración de Eprinsa comunicó al Comité de Empresa de la referida entidad, la decisión empresarial de denunciar el actual convenio colectivo, el cual fue prorrogado en su integridad para el periodo transcurrido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2014, y cuya vigencia

temporal finaliza, por tanto, el día 31 de diciembre de 2014.

**Acuerdan**

Primero. Prorrogar en todos sus términos el convenio colectivo actualmente vigente, y cuya vigencia temporal está previsto hasta el 31 de diciembre de 2014, por un año más, es decir, desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Segundo. El presente acuerdo y por imperativo legal no primará, en virtud del Principio de Jerarquía de las Normas, sobre cualquier disposición legal que se haya promulgado o pudiera promulgarse durante la prórroga acordada y que afecte a las relaciones laborales y económicas de los trabajadores.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión cuando son las 13 horas del día señalado.

Y para constancia y efectos, las partes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Empresa: Presidente de Eprinsa, Fdo. Agustín Palomares Cañete.

Por los Trabajadores: Presidenta del Comité de Empresa, Fdo. María Dolores González Caballero.

Núm. 7.816/2014

Convenio o Acuerdo: Instituto Municipal de las Artes Escénicas "Gran Teatro" de Córdoba

Expediente: 14/01/0205/2014

Fecha: 07/11/2014

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Miguel Moreno Calderón

Código: 14001102011987

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo del Instituto Municipal de Artes Escénicas "Gran Teatro" 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 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

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

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

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

**ÍNDICE****CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional.

Artículo 2º. Ámbito Personal.

Artículo 3º. Ámbito Temporal, Vigencia y Duración.

Artículo 4º. Comisión de Interpretación y Paritaria.

Artículo 5º. Reuniones del Consejo Rector del IMAE.

Artículo 6º. Compensación o Absorción.

Artículo 7º. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8º. Principio de Igualdad.

Artículo 9º. Acoso sexual y psicológico en trabajo.

#### CAPÍTULO SEGUNDO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10º. Organización del trabajo.

Artículo 11º. Cambio en la gestión de un servicio.

#### CAPÍTULO TERCERO: CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

##### SECCIÓN PRIMERA: DISPOSICIONES COMUNES PARA CONTRATACIÓN Y SELECCIÓN

Artículo 12º. Plantilla de personal.

Artículo 13º. Relación de puestos de trabajo.

Artículo 14º. Oferta pública de empleo.

##### SECCIÓN SEGUNDA: CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 15º. Mesa de contratación y empleo.

Artículo 16º. Contratación en general.

Artículo 17º. Duración de los contratos.

Artículo 18º. Contratos de duración determinada.

#### CAPÍTULO CUARTO: CLASIFICACIÓN

Artículo 19º. Clasificación del Personal del IMAE.

#### CAPÍTULO QUINTO: MOVILIDAD

Artículo 20º. Movilidad Funcional.

Artículo 21º. Comisión de Servicios de carácter interno.

#### CAPÍTULO SEXTO: JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y

##### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 22º. Calendario de Trabajo.

Artículo 23º. Jornada laboral.

Artículo 24º. Descanso semanal y días festivos.

Artículo 25º. Horas extraordinarias.

Artículo 26º. Vacaciones.

Artículo 27º. Plan de Vacaciones.

Artículo 28º.- Permisos y licencias.

Artículo 28º. Permisos y licencias.

Artículo 29º. Permisos no retribuidos.

Artículo 30º. Excedencias.

1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y PERSONAS

##### MAYORES

3. EXCEDENCIA FORZOSA

4. EXCEDENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO

5. EXCEDENCIA POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN EL

##### SECTOR PÚBLICO

Artículo 31º. Reservas del Puesto de Trabajo.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO: CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 32º. Retribuciones.

Artículo 33º. Salario base.

Artículo 34º. Antigüedad.

Artículo 35º. Pagas extraordinarias.

Artículo 36º. Paga de productividad y asistencia.

Artículo 37º. Plus de especial dedicación.

Artículo 38º. Plus de personal al cargo.

Artículo 39º. Complemento de destino.

Artículo 40º. Plus de nocturnidad.

Artículo 41º. Plus de jornada a turnos.

Artículo 42º. Plus de domingos y festivos.

Artículo 43º. Plus de Especial Responsabilidad Económica.

Artículo 44º. Plus de Especial Responsabilidad Técnica.

Artículo 45º. Plus de Idioma.

Artículo 46º. Plus de manejo de fondos públicos.

Artículo 47º. Plus de trabajos de superior categoría.

Artículo 48º. Plus de secretariado.

Artículo 49º. Dietas, viajes y desplazamientos.

Artículo 50º. Manutención.

Artículo 51º. Anticipos salariales.

Artículo 52º. Anticipos reintegrables.

#### CAPÍTULO OCTAVO: JUBILACIÓN

Artículo 53º. Jubilación obligatoria.

Artículo 54º. Jubilación voluntaria.

1. JUBILACIÓN ANTICIPADA

2. JUBILACIÓN PARCIAL

#### CAPÍTULO NUEVO: ACCIÓN DE DERECHOS SINDICALES

Artículo 55º. Garantías de los delegados de personal.

Artículo 56º. Asambleas.

Artículo 57º. Comunicaciones.

#### CAPÍTULO DÉCIMO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 58º. Prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene.

Artículo 59º. Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios.

Artículo 60º. Obligaciones y Derechos del Personal del IMAE.

Artículo 61º. Obligaciones del IMAE en materia de Seguridad e Higiene.

Artículo 62º. Herramientas y Ropa de trabajo.

Artículo 63º. Equipos de Protección individual.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO: FORMACIÓN

Artículo 64º. Formación profesional y perfeccionamiento

#### CAPÍTULO DUODÉCIMO: PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 65º. Asistencia jurídica.

Artículo 66º. Póliza de accidente.

Artículo 67º. Prestaciones.

Artículo 68º. Reconocimiento médico.

Artículo 69º. Complemento por enfermedad o accidente.

Artículo 70º. Fondo social.

Artículo 71º. Ayudas para gastos de sepelio.

Artículo 72º. Indemnización por daños en el trabajo.

#### CAPÍTULO DÉCIMOTERCERO: DERECHO DE PROTECCIÓN A LA EMBARAZADA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Artículo 73º. Derecho de protección a la mujer embarazada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones Generales

Artículo 1º. Ámbito Territorial y Funcional

El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa y será de aplicación en todos los centros de trabajo y todas las actividades organizadas o gestionadas por el Instituto como empresa de gestión y servicios, dentro o fuera de los recintos propios.

Artículo 2º. Ámbito Personal

Quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio todos los trabajadores vinculados al Instituto por un contrato de trabajo, con independencia de su modalidad y del régimen legal por el que hayan sido contratados; a excepción de aquellas personas cuya relación con la empresa este incluida dentro de los que se regulan en el Ley 3/2012, de 6 de julio (Contratación de personal de confianza).

Artículo 3º. Ámbito Temporal, Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su

aprobación por el Consejo Rector, teniendo este órgano la obligación de aprobarlo o desestimarlos de forma ineludible, en el siguiente Consejo que se celebre desde su firma con los Delegados de Personal. El periodo de vigencia desde su aprobación será de 3 años.

Será tácitamente prorrogado de año en año a menos que cualquiera de las partes lo denuncie, sin perjuicio de las adaptaciones que se introduzcan en materia de retribuciones para cada ejercicio económico, previa negociación y acuerdo.

La denuncia que proponga la revisión del presente Convenio, deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, por una de las partes firmantes ante la otra.

En el plazo de treinta días hábiles contados desde la fecha de la presentación de la denuncia, se estará obligado a formar la Mesa negociadora en un plazo máximo de quince días.

Una vez denunciado el convenio colectivo, el mismo seguirá en vigor tanto en sus cláusulas obligatorias y normativas, hasta la firma del nuevo convenio.

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

Se constituye una comisión paritaria, cuya misión será la de velar por la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, y la de interpretar y desarrollar sus normas.

Dicha comisión estará integrada por dos delegados de los trabajadores o sus correspondientes suplentes, designados por la Asamblea de trabajadores y dos representantes del Instituto, designados por el Consejo Rector del mismo. La Presidencia y Secretaría de esta comisión se desempeñarán alternativamente e inversamente por un vocal de cada una de las dos representaciones, cada seis meses.

La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez cada seis meses y con carácter extraordinario a petición motivada de una de las partes, fijándose la reunión en un periodo máximo de cinco días desde dicha petición.

Las competencias y funciones de la comisión con respecto al Convenio Colectivo o pactos y acuerdos generales serán:

- Velar por su fiel cumplimiento.
- Interpretación y desarrollo de las condiciones pactadas.
- Arbitrar los problemas originados en su aplicación.
- Aquellas otras que se establezcan en el presente Convenio.

Los acuerdos adoptados por la comisión tendrán carácter de obligado cumplimiento para las partes firmantes del Convenio.

De no existir acuerdo, cada una de las partes podrá someter la cuestión en litigio a los organismos de arbitraje o judiciales que procedan o consideren oportunos.

#### Artículo 5º. Reuniones del Consejo Rector del IMAE

En las reuniones del Consejo Rector en las que se traten temas relacionados con el personal, tales como contratación, salarios, jornadas, etc., y durante la discusión de tales temas, estará presente una representación legal de los trabajadores. Para ello, la empresa convocará a los delegados de personal, mediante comunicación escrita que entregará, al menos, a uno de ellos.

En todo caso, la representación legal de los trabajadores será informada por la empresa acerca de lo acordado en las reuniones del Consejo Rector, facilitándoles copia del acta de la sesión.

#### Artículo 6º. Compensación o Absorción

Las condiciones de trabajo, así como las retribuciones económicas percibidas por los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, podrán ser absorbidas o compensadas por las establecidas en éste en cuanto resulte más favorable al trabajador.

#### Artículo 7º. Vinculación a la Totalidad

Los acuerdos pactados por el presente Convenio constituyen un todo orgánico de carácter unitario indivisible. Las partes quedan obligadas al cumplimiento del mismo en su totalidad. Su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo informa y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

#### Artículo 8º. Principio de Igualdad

La corporación se compromete a desarrollar políticas de discriminación positiva al objeto de conseguir la efectividad del Principio Constitucional de Igualdad.

Para el desarrollo de las políticas de discriminación positiva se crea la Comisión de Igualdad, compuesta de representantes de las secciones sindicales e igual número de representantes de la empresa. A las reuniones podrá asistir un asesor por sección sindical.

En el marco de la Ley de Igualdad, el IMAE, elaborará, presentará y negociará en la Comisión de Igualdad el Plan de Igualdad para la Plantilla.

No podrán adscribirse mujeres gestantes a tareas en las que existan contaminantes físicos o químicos con capacidad teratogénica, carga metabólica, nocturnidad, etc.

#### Artículo 9º. Acoso Sexual y Psicológico en el Trabajo

Todo el personal de la empresa tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual o psicológico en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual que afecte a la dignidad de las mujeres u hombres en el trabajo.

Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de forma sistemática sobre otra persona en el lugar de trabajo y, toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

El acoso sexual y psicológico entre compañeros/as tendrá la consideración de falta grave y será sancionado/a de conformidad con la normativa disciplinaria.

### CAPÍTULO SEGUNDO

#### Organización del Trabajo

#### Artículo 10º. Organización del Trabajo

La Organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del IMAE, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, información y negociación reconocidos a los trabajadores en el RDL 1/1995, de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores y presente Convenio y en las demás normas o acuerdos de aplicación.

En cada uno de los departamentos del IMAE se fomentarán fórmulas de participación, mediante procedimientos adecuados, con el fin de que el personal del mismo y, en todo caso, sus representantes hagan sugerencias sobre la marcha de los servicios. Si a consecuencia de la organización del trabajo reseñada en el párrafo anterior se originaran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las mismas deberán ser comunicadas a los representantes de los trabajadores al menos con quince días de antelación a la fecha prevista, para la notificación al trabajador/a afectado/a. Todo ello con independencia de los plazos legales que se contemplan en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante los periodos indicados, se articulará la correspondiente negociación con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, siempre que afecte a las siguientes materias:

- a) Jornada de Trabajo.

- b) Horarios.
- c) Régimen de trabajo o turnos.
- d) Sistemas de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones.

#### Artículo 11º. Cambio en la Gestión de un Servicio

En el supuesto de que se trate de un cambio en el modelo jurídico de gestión de un servicio, el IMAE se obliga a entregar una propuesta concreta a los Delegados de Personal, con una antelación mínima de 15 días, posteriormente se abrirá un periodo de consulta y debate por un periodo de 10 días, este periodo de negociación tendrá como objeto negociar las condiciones laborales del personal afectado teniendo en cuenta el modelo de gestión del servicio. Las conclusiones de las partes se incorporarán al expediente, para su toma en consideración por el órgano de la Corporación que tenga reconocidas las competencias en la materia.

### CAPÍTULO TERCERO

#### Contratación y Selección

##### Sección Primera: Disposiciones Comunes para Contratación y Selección

#### Artículo 12º. Plantilla de Personal

Corresponde al IMAE aprobar anualmente a través del presupuesto, la plantilla de personal, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionario, personal laboral, personal eventual y directivo, debidamente clasificados. De la misma se dará conocimiento a los representantes de los trabajadores antes de su aprobación definitiva.

#### Artículo 13º. Relación de Puestos de Trabajo

La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

- A) El número y características de los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo y servicio.
- B) La relación de puestos de trabajo indicará, en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto, titulación y demás requisitos exigidos para su desempeño.
- C) Los puestos de trabajo del IMAE serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.
- D) La creación, modificación, refundación y supresión de puestos de trabajo que se realizarán a través de la RPT previa negociación con los/as representantes de los/as trabajadores/as.

El IMAE actualizará anualmente con los/as representantes de los/as trabajadores/as, el informe comprensivo de la relación de todos los puestos de trabajo existentes en la empresa y lo remitirá, tras su aprobación por el Consejo Rector a la Junta de Gobierno Local.

#### Artículo 14º. Oferta Pública de Empleo

Las plazas a incluir en la oferta pública de empleo se negociarán antes de la aprobación de los presupuestos del IMAE en Comisión de Contratación, contemplando las razones de las plazas ofertadas, las reconversiones producidas y las propuestas de amortizaciones que fuesen necesarias.

Las plazas que resulten de las diferentes ofertas públicas de empleo, deberán cubrirse en el plazo de un año, a partir de la aprobación de la misma, adoptando el Instituto las medidas necesarias para su desarrollo.

Las plazas que se amorticen se transformarán en otras del mismo régimen al objeto de no disminuir la plantilla del personal.

El procedimiento para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla o la creación de nuevos puestos de trabajo en el Instituto, se ajustará a las condiciones establecidas en el presente ar-

tículo:

#### 1. Condiciones generales.

El sistema general de selección del personal del IMAE con carácter "fijo o de plantilla" será el de concurso-oposición o concurso de méritos, procediéndose en primer lugar a la realización del proceso de promoción interna y en segundo lugar al de convocatoria pública para personal de nuevo ingreso, siempre y cuando de la resolución del proceso de promoción interna resulten plazas vacantes. Los procesos de promoción interna se realizarán por el sistema de concurso o concurso oposición, teniendo derecho a participar en ellos todos los trabajadores/as del IMAE que pertenezcan a cualquiera de los grupos profesionales inferiores siempre que tengan la titulación y perfil requerido en la RPT y en los que se tenga en cuenta la formación, méritos y antigüedad del/a trabajador/a, así como las capacidades organizativas de la empresa.

Las pruebas para la obtención tanto de plazas temporales como de plantilla serán las establecidas en cada momento por la Comisión de Contratación.

#### 2. Convocatoria.

Toda convocatoria de plazas de promoción interna contendrá:

- Número de puestos a cubrir, con el detalle que figure en el organigrama.
- Requisitos de los aspirantes.
- Pruebas a realizar.
- Baremo de puntuación.
- Miembros del Tribunal de Selección.
- Plazo de presentación de solicitudes.

#### 3. Composición del Tribunal de Selección.

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
2. El personal de elección o de designación política, el personal laboral interino y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.
3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

De igual forma podrán nombrarse asesores cuando se estime oportuno. Para garantizar la objetividad e imparcialidad de los procesos selectivos, los Tribunales de Selección, elaborarán las pruebas previstas en la convocatoria, el mismo día de su celebración. Las pruebas serán corregidas en su totalidad por los miembros del Tribunal sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes. La toma de posesión se realizará en el plazo máximo de un mes de su nombramiento.

En el caso de plazas cubiertas en promoción interna, las vacantes, que se pudieran producir por ascenso deberán cubrirse en principio, en el plazo de un año, salvo por razones justificadas.

En todo caso, la empresa informará a los Delegados de Personal de los contratos que efectivamente se formalicen y en los términos establecidos en cada momento por la legislación aplicable.

#### Sección Segunda: Contratación Laboral

#### Artículo 15º. Mesa de Contratación y Empleo

Se crea, con naturaleza paritaria, una Comisión de Contratación y Empleo de carácter eventual. Esta comisión será la misma que la paritaria de seguimiento del convenio.

El objeto de la Mesa de Contratación y Empleo es el control de las contrataciones que se realicen por el IMAE, elaborará los criterios generales para la selección y las bases que sirvan para la contratación, además de cuantas funciones le sean encomenda-

das en el presente Convenio.

Se adquiere el compromiso de no contratar con ETT; En el caso de contratar con empresas de servicios, el IMAE vigilará el cumplimiento de las condiciones de subcontratación.

#### Artículo 16º. Contratación en General

La contratación de personal del IMAE en régimen laboral y funcional, estará supeditada a los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Se llevará a cabo la selección mediante procedimientos que garanticen los principios establecidos en el artículo 55.2 del EBEP.

Respecto a los contratos de duración determinada por sustitución de los prejubilados, el IMAE se compromete a convocar las plazas ocupadas por dichos contratos. La provisión de puestos de trabajo se hará, en primer lugar a través de promoción interna y en segundo lugar, por convocatoria pública.

El IMAE, a petición de los miembros de esta Mesa dará información sobre las necesidades de personal de los servicios, jubilaciones, vacantes y contrataciones.

Queda totalmente prohibida la cesión ilegal de trabajadores.

#### Artículo 17º. Duración de los Contratos

Se podrán establecer contratos de trabajo con la duración determinada que se ajuste a la normativa vigente en cada momento, con las excepciones que se contemplan en el presente texto articulado.

Todo trabajador/a contratado/a como fijo/a de plantilla o interino/a que haya pasado un proceso selectivo para el puesto, cuyo despido sea declarado por los tribunales como improcedente o nulo, podrán optar entre recibir la indemnización correspondiente o ser readmitido/a en un puesto de trabajo.

#### Artículo 18º. Contratos de Duración Determinada

La contratación temporal, se ajustará a las necesidades que en cada momento y según la modalidad de contratación sean exigibles. En el supuesto de que entrara en vigor un nuevo modelo de contrato durante la vigencia de este texto, las partes se comprometen a reunirse en la Mesa de Contratación para estudiar su aplicación en el IMAE.

Modalidades contractuales:

-Contrato Eventual por circunstancias de producción, se concierta para atender exigencias circunstanciales, acumulación de tareas, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, tendrán una duración máxima de doce meses en un periodo de 18 meses.

-Contrato de Interinidad, tendrá como objeto sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto, asimismo se podrá celebrar para cubrir temporalmente el puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

-Contrato a tiempo parcial, sólo podrá realizarse cuando sea fruto de Convenios, Acuerdos con Administraciones, o programas concretos. La Mesa de Contratación, previo a la formalización de dichos contratos, deberá estar informada de los proyectos y programas a desarrollar, así como de las subvenciones y del número de personas afectadas.

-Contrato de Formación, se realizará de forma excepcional por el IMAE. En estos supuestos será previamente remitida la propuesta a la Mesa de Contratación. Estos contratos solo se realizarán en aquellos casos en que la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo así lo requiera, nunca para la realización de trabajos habituales de la empresa.

### CAPÍTULO CUARTO

#### Clasificación

#### Artículo 19º. Clasificación del Personal del IMAE

Los/as empleados/as públicos/as del IMAE se clasifican en:

- Funcionarios/as de carrera.
- Funcionarios/as interinos/as.
- Personal laboral, fijo o indefinido.
- Personal laboral temporal.

Cada uno de estos grupos se regulará por las disposiciones de este Convenio, si les resultan de aplicación y por la normativa legal y de desarrollo vigente.

### CAPÍTULO QUINTO

#### Movilidad

#### Artículo 20º. Movilidad Funcional

La movilidad funcional se efectuará siempre entre puestos del mismo grupo profesional. Tal movilidad, pactada por la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, y la pertenencia al grupo profesional, sin perjudicar los derechos económicos adquiridos por el/la trabajador/a.

No obstante, el cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluidas en la regulación establecida con anterioridad, requerirá la celebración de una comisión y el acuerdo de las partes previo informe de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 21º. Comisión de Servicios de Carácter Interno

La Comisión de Servicio o asignación de tareas se realizará cuando por parte del IMAE exista una necesidad urgente de ocupar un puesto de trabajo, por un periodo de un año prorrogable hasta un máximo de dos años, tiempo en el que se realizarán los trámites oportunos para su provisión definitiva. El/la trabajador/a habrá de reunir los requisitos establecidos en la RPT para desempeñar el puesto de trabajo al que acceda temporalmente en Comisión de Servicios. El tiempo en el que el/la trabajador/a permanezca en Comisión de Servicio, será tenido en cuenta en los procesos selectivos a efectos de valoración de méritos.

El puesto de trabajo cubierto temporalmente en Comisión de Servicio será incluido en la siguiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo.

El IMAE facilitará a los delegados sindicales la habilitación en Comisión de Servicios en la que deberán constar los siguientes datos:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Categoría y Servicio actual.
- c) Categoría y Servicio donde irá destinado.

### CAPÍTULO SEXTO

Jornada, Vacaciones, Licencias y Situaciones Administrativas

#### Artículo 22º. Calendario de Trabajo

El Calendario laboral será el fijado por la Administración competente para Córdoba capital, más los días inhábiles establecidos en el presente Convenio.

En todos los departamentos se expondrá el calendario laboral, que comprenderá la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

#### Artículo 23º. Jornada Laboral

La jornada laboral anual se fija en 1.641 horas, en cómputo anual, con un promedio semanal de treinta y siete horas y media.

Todo el personal que realice la jornada laboral de forma continuada o partida, con uno de sus tramos igual o superior a 4 horas, tendrá derecho a un descanso con la consideración de trabajo efectivo y cuya duración será de 30 minutos.

Dentro del tiempo de trabajo se incluye un tiempo no superior a diez minutos que se utilizará para cambiarse de ropa y/o recoger y dejar la herramienta, en aquellos servicios en que fuera necesario.



La distribución de esta jornada se establecerá en razón de la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, de forma que ningún trabajador realice más de 2 días semanales con horario de hasta 8 horas diarias y los tres días restantes con un máximo trabajado de 7,50 horas diarias, no pudiendo en ningún caso superar las 37,50 horas marcadas. Además, ninguno de los tramos diarios de jornada podrá ser inferior a 3 horas.

Se podrán establecer jornadas especiales en los casos que determine previamente la Comisión Paritaria.

En cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas, como mínimo, desde el cese de su jornada hasta la reanudación de la misma. Cuando por circunstancias excepcionales el descanso sea inferior a 12 horas, la empresa deberá abonar (excepto a los/as trabajadores/as incluidos en los niveles A y B), la diferencia como horas extras o será acumulada, duplicando su valor como horas de descanso. Cualquiera de las dos opciones será negociada entre las partes.

El IMAE entregará a los trabajadores, antes del día 15 de cada mes, el plan mensual de la distribución de la jornada del mes siguiente, con indicación de los descansos, la hora de entrada y salida y las funciones a realizar (en el caso de desempeño de trabajos correspondientes a otra categoría). Cualquier cambio de horario se notificará al trabajador mediante escrito previo con una antelación mínima de tres días.

El cómputo de la jornada de trabajo y su regularización se realizará por la empresa trimestralmente, en los períodos: (septiembre-octubre-noviembre); (diciembre-enero-febrero), (marzo-abril-mayo) y (junio-julio-agosto), regularizando las horas que excedan del promedio mensual según el indicado cómputo trimestral, mediante la compensación, con la consiguiente duplicación del valor de la demasía de horas en el periodo acumulado. A petición del trabajador se hará entrega de un parte mensual de jornadas.

Para el cómputo anual de jornada y descansos se tendrá en cuenta la temporada de espectáculos que comienza el 1 de enero y finaliza el 31 de diciembre. En los dos últimos meses de la temporada y el primer mes de la temporada siguiente, se procederá a la regularización de las posibles incidencias relativas a descansos pendientes de disfrutar o exceso de jornada. También será posible en otros periodos de la temporada siempre que el servicio lo permita y con la autorización del Responsable directo.

El IMAE pondrá a disposición de los Delegados de Personal los cuadrantes de los servicios cuando así lo soliciten.

#### Artículo 24º. Descanso Semanal y Días Festivos

Los trabajadores tendrán derecho a dos días de descanso ininterrumpidos, siendo uno de ellos el domingo. Producción y Servicios tendrán dos días de descanso ininterrumpidos con al menos un fin de semana al mes. En el caso que sea necesario por motivos de programación y ajuste de horarios, los trabajadores podrán disfrutar de domingo-lunes como sus dos días de descanso semanal.

En los casos de disponibilidad, los descansos se distribuirán atendiendo al área en que se encuentre ubicada la función que asuma temporalmente el trabajador.

Si el día de descanso fijado de antemano en el calendario mensual, no se pudiera disfrutar por alguna causa ajena al Instituto, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen como horas extras las realizadas, manteniéndose el derecho a disfrutar el día de descanso, pudiendo elegir éste el/la mismo/a.

En el caso de no poder saldar dentro del mes a que correspondan los descansos pertenecientes a los días festivos, éstos serán acumulados para su disfrute continuado en el período que solici-

te el/la trabajador/a.

#### Artículo 25º. Horas Extraordinarias

La cantidad máxima de horas extraordinarias que podrá realizar cada trabajador será de 50 al año, remunerándose con un 75% de recargo sobre el salario hora ordinaria de cada trabajador.

Cualquier cambio de horario que suponga la realización de horas extras tendrá que ser comunicado al trabajador mediante escrito firmado por el responsable o encargado.

Se considerarán horas extraordinarias las que superen las ocho horas diarias, abonándose en el mes siguiente. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria. Sólo serán obligatorias en el caso de fuerza mayor.

La empresa debe informar por escrito a los representantes de los trabajadores acerca del número de horas realizadas en el trimestre anterior por cada trabajador, así como el motivo que las produjo.

#### Artículo 26º. Vacaciones

Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

#### Artículo 27º. Plan de Vacaciones

Cada unidad, elaborará a primeros de años un Plan de Vacaciones que remitirá al Departamento de Personal antes del 15 de febrero. El Instituto remitirá a los delegados de personal el Plan General de Vacaciones, y lo hará público antes del 15 de abril. La negativa por parte de algún departamento a proporcionar la petición hecha por algún trabajador, será informada a los delegados de personal expresando los argumentos de ésta.

En caso de que por necesidad del servicio deban existir distintos calendarios, la distribución de los turnos de vacaciones se hará de común acuerdo entre los/as trabajadores/as de la misma categoría, siguiendo en años sucesivos en turno rotatorio.

#### Artículo 28º. Permisos y Licencias

Los/las trabajadores/as tendrán los siguientes permisos y licencias.

a) Por matrimonio, 15 días.

b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas por el tiempo indispensable.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finali-

dad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/la trabajador/a tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tres días.

Los trabajadores con contrato inferior a un año y superior a tres meses, tendrán derecho a la parte proporcional.

En caso de ser denegado el disfrute de los asuntos particulares solicitados, ésta se realizará por escrito.

l) Se considerarán como días de permiso retribuido para todos/as los trabajadores/as:

Reducción de un día y dos horas en la jornada semanal durante la semana de FERIA, proveyendo los turnos a realizar con 2 meses de antelación.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre serán inhábiles para todo el personal.

El día uno de enero se trabajará en jornada de tarde.

Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del Departamento de Personal.

En lo no establecido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

CUADRO DE PARENTESCOS

Consanguinidad	Grado	Afinidad
Padres, hijos	1º	Cónyuge, Suegro/a
Hermanos, Abuelos y Nietos	2º	Cuñados
Tíos, Sobrinos	3º	
Primos/as Hermanos	4º	

#### Artículo 29º. Permisos No Retribuidos

La dirección del IMAE, previo informe motivado del Jefe del Servicio Correspondiente, podrá conceder al personal afectado por el presente Convenio, licencias extraordinarias, no retribuidas, por un período máximo de seis meses. El/la trabajador/a que obtenga alguna licencia de este tipo, no podrá solicitarla nuevamente hasta transcurridos nueve meses desde la finalización de la anterior.

#### Artículo 30º. Excedencias

##### 1. Excedencia voluntaria

El trabajador fijo de plantilla con al menos una antigüedad en la empresa superior a 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 6 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria queda obligado a solicitar su reingreso en la empresa con 2 meses de antelación a la fecha prevista de incorporación.

Al terminar esta situación, el trabajador pasará a ocupar la plaza que dejó vacante automáticamente, siempre que la excedencia haya sido de 2 años o período inferior.

Cuando el tiempo de excedencia sea superior a 2 años, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El período de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad.

Aquellos/as trabajadores/as que como consecuencia de haber optado en el Ayuntamiento de Córdoba, Empresa u Organismo dependiente de éste, a otra plaza con carácter provisional, podrán pedir excedencia voluntaria en su plaza de origen. Su reincorporación será automática al cesar en la plaza que estuviesen ocupando, pudiendo permanecer en esta situación durante 5 años, prorrogables por otros 5. Cuando se reincorporen a su plaza de origen en el IMAE, se les reconocerán todos los derechos que hayan podido generar a efectos del cómputo de la antigüedad durante el período que hayan permanecido en dicha excedencia.

##### 2. Excedencia por cuidado de hijos y personas mayores

Por cuidado de hijos/as, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del IMAE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el IMAE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento del IMAE. Cuando un/a nuevo/a causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al

que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a, especialmente con ocasión de reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocido oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trate de categoría especial, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 40/2003, de 18 meses de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

### 3. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa procederá en el caso de nombramiento para cargo público de carácter político que imposibilite su asistencia al trabajo. También procederá por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio del cargo.

El tiempo de permanencia de esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo derecho a reingreso automático a una plaza de igual categoría a la que ostentaba antes de pasar a la situación de excedencia forzosa.

El/la trabajador/a excedente forzoso, tiene la obligación de comunicar al IMAE en plazo no superior a un mes, la desaparición de la circunstancia que motivó la excedencia.

Las vacantes producidas por este concepto se cubrirán provisionalmente por un contrato de interinidad, hasta la incorporación del/a trabajador/a a la finalización de su excedencia.

### 4. Excedencia por violencia de género

Las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses de esta excedencia la empleada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

### 5. Excedencia por prestación de servicios en el Sector Público

Procederá declarar, de oficio o a instancia de parte, en la situación de prestación de servicios en el sector público los/as empleados/as del IMAE, que se encuentren en servicio activo en otro cuerpo o escala de cualquiera de las Administraciones públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad, y a los que pasen a prestar servicios como personal laboral fijo en organismos o entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o servicios especiales.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, deben considerarse incluidas en el sector público aquellas empresas controla-

das por las Administraciones públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil, y en las que la participación directa o indirecta de las citadas Administraciones públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

### Artículo 31º. Reserva del Puesto de Trabajo

En caso de detención de cualquier trabajador/a, hasta que se exista sentencia firme, el IMAE reservará al trabajador/a su puesto de trabajo, quedando supeditado el contrato durante el citado período. Cuando se dicte sentencia:

Si ésta es condenatoria sin privación de libertad, el/la trabajador/a se incorporará a su puesto habitual de trabajo en el IMAE, en el caso de haberse tenido que suspender el contrato.

Si la sentencia conllevara privación de libertad, el/la trabajador/a será considerado en situación de permiso no retribuido.

## CAPÍTULO SÉPTIMO Condiciones Económicas

### Artículo 32º. Retribuciones

Las retribuciones del personal del IMAE son básicas y complementarias.

#### 1. Son retribuciones básicas:

- a) El sueldo.
- b) Los trienios/antigüedad.
- c) Las pagas extraordinarias.

#### 2. Son retribuciones complementarias:

- a) Plus de especial dedicación.
- b) Plus de personal al cargo
- c) Complemento de destino
- d) Plus de nocturnidad.
- e) Plus de jornada a turnos.
- f) Plus de domingos y festivos.
- g) Plus de Especial Responsabilidad Económica.
- h) Plus de Especial Responsabilidad Técnica.
- i) Plus de Idioma.
- j) Plus de manejo de fondos públicos.
- k) Plus de secretariado
- l) Plus de trabajos de superior categoría.

### Artículo 33º. Salario Base

Es el que se devenga por la prestación de la jornada ordinaria de trabajo, siendo para cada categoría el especificado como tal en la Tabla Salarial anexa.

### Artículo 34º. Antigüedad

Como complemento de antigüedad se abonarán trienios al 5%, con un tope del 40%. El porcentaje que corresponda a cada trabajador se aplicará sobre el salario base de su categoría, y será abonable tanto en las pagas ordinarias como en las extraordinarias. Será especificado en la Tabla Salarial Anexa.

Los trienios se comenzarán a abonar en el mes en que se cumplan.

Para ser acreedor de este Plus de Antigüedad se deberá ostentar previamente la condición de trabajador fijo de plantilla. No obstante, si un trabajador que obtuviera la condición de fijo de plantilla al servicio del Instituto hubiera prestado con anterioridad sus servicios en este Instituto como interino o eventual, se le computará a estos efectos el tiempo que hubiera permanecido en dicha situación, y hasta un máximo de dos trienios, que serán abonables desde el momento en que adquiera la condición de fijo de plantilla.

Si la relación laboral anterior no hubiera sido a jornada completa, se computarán los correspondientes contratos debidamente homogeneizados con el nivel de contratación parcial con el que se contrate como fijo o de plantilla.

**Artículo 35º. Pagas Extraordinarias**

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias al año, con ocasión de 1º de mayo, verano y Navidad, integradas por una mensualidad de salario base y antigüedad.

Se abonarán en las siguientes fechas: - 30 de abril - 30 de junio y - 15 de diciembre. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

**Artículo 36º. Paga de Productividad y Asistencia**

En concepto de productividad, los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a una prima de asistencia consistente en una mensualidad de la retribución básica correspondiente a cada categoría, que se devengará una vez al año y se abonará en una sola paga en el mes de Septiembre y en función del absentismo en el período de los doce meses inmediatamente anteriores al mes de abono. La paga se reducirá en función de la siguiente escala:

- Entre 5 y 15 días naturales de absentismo por IT: 10 %.
- Entre 16 y 30 días naturales de absentismo por IT: 20 %.
- Entre 31 y 45 días naturales de absentismo por IT: 25 %.
- Entre 46 y 60 días naturales de absentismo por IT: 30 %.
- Entre 61 y 75 días naturales de absentismo por IT: 40 %.
- A partir de 76 días naturales de absentismo por IT: 100 %.

-La prima que dejen de percibir los trabajadores por esta causa, pasará a un fondo común y se distribuirá de forma lineal entre el resto de compañeros.

-A los efectos de este Artículo quedan exentas las compañeras que estén en situación de IT por riesgo de embarazo así como aquellos/as trabajadores/as que lo estén por IT por enfermedad profesional o accidente laboral.

**Artículo 37º. Plus de Especial Dedicación**

Al personal del IMAE en tanto que la empresa demande de ellos una especial dedicación y disponibilidad, se les abonará un Plus de «Especial Dedicación», cuyo importe para cada categoría, se fija en la Tabla Salarial anexa, y será abonable en doce pagas.

La especial dedicación y disponibilidad incluye la atención a las incidencias que se presenten fuera de horario habitual y relativa a cada Unidad, debiendo hacerse cargo de otras unidades afines en ausencia del titular.

**Artículo 38º. Plus de Personal al Cargo**

Se establece un complemento de "Personal a cargo" que retribuye de manera específica la especial responsabilidad que se asume por dicha circunstancia, y cuyo importe, será aplicado a los responsables de las Áreas de Gestión, Programación y Departamento Técnico, cuya trabajadores tienen una dependencia completa y directa con los responsables de dichas áreas. El número mínimo de trabajadores al cargo para poder beneficiarse de este indicador serán tres o más. El importe será abonable en doce pagas, fijándose en la tabla salarial anexa.

**Artículo 39º. Complemento de Destino**

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá por este concepto, las cantidades reflejadas en la tabla salarial, según los grupos y categorías a la que pertenezcan. El importe será abonable en doce pagas.

**Artículo 40º. Plus de Nocturnidad**

Se establece como compensación económica fijar por especificaciones funcionales concretas derivadas del desarrollo habitual de determinados puestos de trabajo. Cubre el siguiente concepto: Nocturnidad.- Se entiende por tal la actividad desarrollada, de manera no circunstancial, a partir de las 22 horas. El importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será

abonable en doce pagas.

**Artículo 41º. Plus de Jornada a Turnos**

El Plus de Jornada a turnos retribuye la disponibilidad del trabajador para ser cambiado de turno de trabajo cuando las necesidades de la Empresa así lo demanden. Los trabajadores de los que la empresa requiera esta disponibilidad, serán acreedores de un complemento cuyo importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

**Artículo 42º. Plus de Domingos y Festivos**

Todos los trabajadores que presten sus servicios en domingos o festivos recibirán el correspondiente plus de domingos y festivos, cuya cuantía se establece en la tabla salarial.

**Artículo 43º. Plus de Especial Responsabilidad Económica**

Este plus vincula aquellos trabajos que impliquen no cualquier tipo de responsabilidad sino unas especiales funciones de administración de fondos públicos que exijan una especial cualificación técnica.

Dicho plus estará dividido en Nivel I y Nivel II, cuya cuantías económicas aparecerán en la Tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

**Artículo 44º. Plus de Especial Responsabilidad Técnica**

Este plus vincula aquellos trabajos que impliquen no cualquier tipo de responsabilidad, sino aquellos que por su complejidad para el desarrollo de la puesta en escena de la programación, requieren de una gran especialización y dificultad técnica. La cuantía se fija en tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

**Artículo 45º. Plus de Idioma**

Retribuye el conocimiento y la utilización de otro idioma diferente al castellano, necesario y exigido para el desarrollo de un determinado puesto de trabajo, acreditado con la titulación de Proficiency o C2, según el Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas o equivalente. La cuantía se fija en la tabla salarial anexa y será abonable en doce pagas.

**Artículo 46º. Plus de Manejo de Fondos Públicos**

Este plus retribuye el riesgo que se asume por el trabajador por la posible pérdida derivada del manejo y custodia de dinero en efectivo, cuando dicha circunstancia se realice con habitualidad, y no sea derivada del manejo de fondos correspondientes a las propias dietas de alojamiento y manutención y otros gastos de viaje. Este plus queda sujeto al régimen de percepción siguiente:

1) Los taquilleros, lo percibirán cuando efectivamente presten sus servicios en turno de taquilla, y percibirán este Plus por el importe mensual que se establece en la tabla salarial anexa.

2) La unidad de Administración que efectivamente realice las funciones de cajero, percibirá este Plus por el importe mensual establecido en la tabla salarial anexa.

**Artículo 47º. Plus de Trabajos de Superior Categoría**

Cuando accidentalmente un/a trabajador/a desempeñe funciones de categoría superior a la que realmente ostenta, tendrá derecho a percibir el complemento de superior categoría, cuyo importe será el establecido en la Tabla Salarial anexa.

Para ello será necesaria la conformidad del trabajador, autorización del Presidente del Instituto previo informe del/la directora/a-Gerente, informando a los delegados de personal.

En el supuesto de que la plaza a cubrir de forma transitoria se trate de una vacante en plantilla, se proveerá según lo previsto en el artículo Oferta de empleo y Contratación del presente Convenio Colectivo.

El acceso a estas plazas se llevará a cabo de conformidad con el baremo aplicado a la promoción interna.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Dirección precisa destinar a un/a trabajador/a a ta-

reas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un periodo de tiempo no superior a un mes, manteniéndose la retribución y demás derechos inherentes a la categoría profesional del/la interesado/a, siendo el turno ocupado de forma rotatoria por el total de los trabajadores, el turno será establecido por la Comisión Paritaria. La decisión deberá comunicarse por escrito al trabajador y enviarse copia de la misma a los representantes de los trabajadores.

Si, transcurridos tres meses, se continuaran realizando estos trabajos de inferior categoría, se revisará conjuntamente, por la Dirección y la Comisión Paritaria, con el fin de poner remedio a esas situaciones.

Cuando la adscripción a plaza de inferior categoría se realice a petición del/a trabajador/a, éste/a percibirá únicamente el salario correspondiente al puesto que pasa a desempeñar, siempre que esta adscripción no se fundamente en razones de salud.

La cuantía se fija en la tabla salarial anexa.

Artículo 48º. Plus de Secretariado

Este plus se retribuye a los trabajadores/as que desempeñen las funciones y responsabilidades propias y específicas de secretario/a de dirección o de diferentes jefaturas del IMAE. El importe mensual será el establecido en la Tabla Salarial anexa, que será abonable en doce pagas.

Artículo 49º. Dietas, Viajes y Desplazamientos

Los trabajadores que, en comisión de servicios, por orden superior, tengan que efectuar viajes a lugares distintos al de su trabajo habitual que les impida pernoctar en su residencia o realizar sus comidas principales en el sitio que normalmente las efectúan, percibirán en concepto de dietas de manutención:

El importe económico a percibir se encuentra reflejado en la tabla salarial adjunta.

El abono de estas cantidades se realizará antes de producirse el hecho que las motiva.

El tiempo empleado por el trabajador en el viaje se computará como jornada laboral, no superando su cómputo las 7 horas diarias.

Cuando en el mismo día se diera el viaje y la jornada laboral efectiva, el tiempo real de viaje computará como jornada, siendo el máximo 7 horas.

El alojamiento será a cargo de la empresa, para lo cual gestionará, en cada caso, el lugar donde deba realizarse, procurando que sea en hoteles de 2-3 estrellas.

Por la estancia del trabajador fuera de la provincia la empresa abonará un plus cuya cuantía se fija siguiendo la siguiente escala:

Estancias de hasta 4 días: 30,65 €.

Estancias de hasta 7 días: 49,04 €.

Estancias de más de 7 días: 49,04 € más 18,39 € por plaza.

En caso de realizarse desplazamientos fuera del territorio nacional, la cuantía de las dietas se corresponderá con la legalmente establecida o con la que previamente se fije, más el abono de los gastos de comisión por cambio de moneda en el extranjero. El precio del kilometraje será el que apruebe la administración Correspondiente.

Artículo 50º. Manutención

El importe de la manutención será según la tabla salarial adjunta para el año 2014.

La empresa abonará en la nómina del mes siguiente a la incidencia, las cantidades devengadas por los/as trabajadores/as afectados/as, previo informe y Vº Bº del responsable inmediato.

La empresa se hará cargo de la manutención del trabajador siempre que se produzcan algunas de las situaciones siguientes:

a) Cuando por necesidades técnicas no sea posible respetar el

intervalo de 2 horas establecido para comidas (final jornada matinal y principio de la de tarde) y el trabajador se vea obligado a realizar su comida fuera de su lugar habitual.

b) En las jornadas de tarde-noche, siempre y cuando la jornada sea superior a 7 horas continuadas y finalice después de las 22 horas.

Artículo 51º. Anticipos Salariales

El trabajador tendrá derecho a que se le concedan anticipos a cuenta del salario mensual; para ello, la empresa dispondrá de una cantidad mensual consignada en su Presupuesto anual.

El anticipo se le descontará al trabajador en el recibo salarial del mes en que se le abone.

El trabajador que solicite un anticipo salarial no podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos 3 meses desde que recibió el anterior.

Los anticipos salariales deberán ser aprobados semanalmente por la misma comisión especial que concede los anticipos reintegrables.

Artículo 52º. Anticipos Reintegrables

La empresa concederá al personal fijo de plantilla anticipos reintegrables por un importe de hasta seis mensualidades del salario base correspondiente a la categoría de Oficial Administrativo, a reintegrar en 45 mensualidades, previa solicitud al Director/a-Gerente del IMAE, con expresión de las causas que motivan la prestación.

Los anticipos deberán ser concedidos por la comisión especial que se creará a tal efecto, esta comisión estará constituida por:

Dos representantes de los trabajadores.

Un representante de la empresa.

Esta comisión deberá responder por escrito en el plazo de 15 días, desde la recepción de la solicitud del anticipo al trabajador acerca de la concesión o denegación del préstamo. La denegación, en todo caso, habrá de ser motivada.

El trabajador que solicite un anticipo reintegrable no podrá volver a solicitar otro hasta transcurrido un año desde que reintegre el anterior.

## CAPÍTULO OCTAVO

### Jubilación

Artículo 53º. Jubilación Obligatoria

La jubilación será obligatoria a las edades previstas en el artículo 161.1.a) en relación con la Disposición Transitoria Vigésima de la LGSS.

El IMAE se compromete a negociar con los representantes sindicales la cobertura de las plazas que se produzcan por jubilación y en su caso la reconversión de dichas plazas en otras de igual o diferente categoría en función de las necesidades de la Empresa.

Artículo 54º. Jubilación voluntaria

A) Jubilación Anticipada

Según la nueva redacción del artículo 161 bis apartado 2, de la LGSS, la jubilación anticipada por voluntad del trabajador requerirá tener cumplidos los 63 años y periodo mínimo de cotización de 33 años.

Al trabajador/a del IMAE que acceda a dicha jubilación, le corresponderá percibir en concepto de premio de jubilación las cuantías que se establecen a continuación:

Edad	Cuantía
A LOS 63 años:	7.020,00 euros
A LOS 64 años:	6.000,00 euros

Estas cantidades se incrementarán anualmente en el mismo

porcentaje que lo haga el resto de convenio.

La opción de jubilación deberá ejercerse en el plazo de un mes contado a partir del día en que se cumpla la edad que corresponda, si esta opción es ejercida con posterioridad al plazo indicado, la cuantía del premio será la correspondiente a la siguiente escala del baremo anterior.

#### B) Jubilación Parcial

El trabajador/a del IMAE, una vez cumplido el requisito de edad exigido en el artículo 166 de la LGSS, y reuniendo los requisitos para causar el derecho a pensión de jubilación, podrá acceder a la jubilación parcial, concertando previamente con la empresa un contrato a tiempo parcial en razón de reducción de jornada de trabajo y salario.

La reducción de jornada estará comprendida entre el mínimo y el máximo legal previsto en la LGSS.

Los/as trabajadores/as que accedan a este tipo de jubilación deberá acreditar un periodo de antigüedad en la empresa, así como un periodo previo de cotización según lo previsto en la normativa vigente.

Para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el/la trabajador/a que acceda a la jubilación parcial, el IMAE, efectuará un contrato de duración determinada, que se tratará en la Comisión de Contratación.

La duración del contrato será igual al tiempo que falte al/la trabajador/a sustituido/a para alcanzar la edad de jubilación total o anticipada. La duración de la jornada será igual al porcentaje de jornada que deje vacante el trabajador que se jubile parcialmente.

Respecto a la totalidad del procedimiento, derechos y obligaciones, se estará a lo que dispone la normativa vigente, debiendo participar los representantes de los trabajadores en cuantos actos se lleven a cabo para el cumplimiento del presente artículo.

### CAPÍTULO NUEVE

#### Acción de Derechos Sindicales

##### Artículo 55º. Garantías de los Delegados de Personal

Las garantías de los delegados de personal serán las que vienen establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Las horas retribuidas de las que pueden hacer uso los delegados de personal son 200 al año y su uso deberá ser notificado a la empresa con 48 horas de antelación. Quedan excluidas del crédito mensual de horas retribuidas, aquellas que se deriven de los requerimientos de cualquiera de las partes (empresa/sindical) para asistir a reuniones Mixtas de cualquier tipo y las que correspondan a períodos de negociación colectiva y de comisiones paritarias. Sin embargo éstas se considerarán horas de trabajo efectivo.

La empresa, dentro de sus posibilidades, pondrá a disposición de los delegados de personal los medios materiales necesarios para el ejercicio de su función de información a los/as trabajadores.

##### Artículo 56º. Asambleas

La totalidad de los trabajadores del Instituto constituyen la Asamblea.

La empresa facilitará a los trabajadores un lugar donde reunirse en Asamblea.

Las reuniones se celebrarán normalmente fuera de las horas de trabajo, salvo que los representantes de los trabajadores soliciten a la empresa la celebración de las mismas durante la jornada laboral, por no coincidir el horario de todos/as los/as trabajadores/as.

La Asamblea se reunirá 1 vez al año, y en casos extraordinarios cuando se notifique con 48 horas de antelación.

##### Artículo 57º. Comunicaciones

Cualquier comunicación que la empresa deba formular y afecte a todos los empleados de la misma, o a uno o varios Departamentos o Servicios deberá hacerse, simultáneamente, a uno de los delegados de personal.

### CAPÍTULO DÉCIMO

#### Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 58º. Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene

La prevención de Riesgos Laborales se regula fundamentalmente por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, su Reglamento de desarrollo y cuanta otra normativa resulte de obligado cumplimiento, comprometiéndose la empresa y los trabajadores a una participación activa en su gradual aplicación.

Es obligación tanto de la empresa como de los trabajadores cooperar en la prevención de Riesgos Laborales y en el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando expresamente obligados todos los trabajadores a recibir la formación que sobre estas materias les sea facilitada.

La empresa está obligada a proporcionar los medios de protección personal y de seguridad más idóneos para todos sus trabajadores, quienes estarán obligados a usarlos correctamente y cuidar su adecuado estado y mantenimiento, dando cuenta inmediata a sus superiores de las averías, roturas o deficiencias que pudieran ocasionarse.

Los trabajadores deberán cuidar y mantener la debida higiene para evitar molestias a sus compañeros o al público visitante.

Los mandos intermedios, en los términos legalmente establecidos, están obligados a hacer cumplir a sus subordinados las prescripciones relativas a la prevención de riesgos, así como éstos están obligados a cumplirlas. Así mismo, tanto unos como otros, están obligados a recibir, con diligencia y aprovechamiento, las acciones formativas de prevención que la empresa lleve a cabo.

#### Comisión de Seguridad y Salud:

Se creará una comisión paritaria (igual número de representantes del IMAE y de representantes de los/as trabajadores/as) de participación cuyas competencias serán:

-Participar en planes y programas de prevención así como en la introducción de nuevas tecnologías.

-Promover nuevas iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos.

-Podrán proponer el cambio de puesto cuando se aprecia riesgo para la salud de la madre o del hijo futuro en caso de embarazo y en aquellos casos que se pudiesen dar de trabajadores/ as que padezcan alguna dolencia y cuyo informe médico de empresa aconseje el cambio de puesto de trabajo.

-En colaboración con la Dirección de la Empresa, se establecerá la evaluación de riesgos por puesto de trabajo, efectuando un seguimiento directo de la misma.

-Conjuntamente con la Dirección de la Empresa, se elaborarán planes anuales de prevención de riesgos laborales.

Dicha comisión tendrá las siguientes facultades:

-Conocer la situación respecto a prevención, realizando las visitas que estime oportunas.

-Conocer documentos e informes sobre condiciones de trabajo.

-Conocer y analizar daños, valorar sus causas y promover medidas, pudiendo seguir el desarrollo de las inspecciones e investigaciones que a tales efectos lleven a cabo los órganos administrativos competentes.

-Los/as Delegados/as de prevención entre otras funciones tienen la responsabilidad de proponer al órgano de representación de los/as trabajadores/as la adopción del acuerdo de paralización

de actividades, para el caso de que los/as trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo. En este caso si la Corporación no permitiera adoptar las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, los/as representantes legales de estos/as podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad de los/as trabajadores/as afectados/as por dicho riesgo.

Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los/as delegados/as de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Funcionamiento:

-La comisión de Seguridad y salud se reunirá periódicamente de forma bimensual así como cuantas veces sean necesarias de forma extraordinaria.

-En las reuniones ordinarias se analizarán, entre otras temas, el índice de siniestralidad por accidente de trabajo, estadísticas de absentismo laboral, cumplimiento del Plan de Prevención de riesgos, etc., proponiendo a la Dirección de la Empresa las medidas de tipo corrector necesarias para una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

-Tomará sus decisiones por mayoría que será vinculante para la Dirección de la Empresa.

-En la Convocatoria se fijará el orden del día con los asuntos a tratar en la reunión y de cada reunión, se extenderá el acta correspondiente.

Los/as delegados/as de Prevención, miembros del Comité de Seguridad y Salud, dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, salvo que necesiten incrementarlas para trabajos concretos, en cuyo caso se le autorizarán las necesarias para completarlos. Podrán intercambiar este crédito horario con los/as Delegados/as sindicales y los/as miembros del Comité de Empresa y Junta de Personal.

Artículo 59º. Obligaciones de Jefes/as, Técnicos/as y Mandos Intermedios

a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en el Capítulo XI del presente texto articulado.

b) Instruir previamente al personal que esté bajo sus órdenes de los riesgos inherentes al trabajo que vaya a realizar y muy especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como sobre las medidas de seguridad que figuren en el Manual de Seguridad que le sea de aplicación.

c) Prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidentes o de otros siniestros profesionales cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos.

d) Impedir que trabajadores/as, en los que se advierta estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves peligros para su vida o salud o la de sus compañeros/as, realicen el trabajo.

e) Intervenir con el personal a sus órdenes en los casos de emergencia así como prestar los primeros auxilios a las víctimas de los siniestros.

Artículo 60º. Obligaciones y Derechos del Personal del IMAE

Incumbe a los/as empleados/as la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en el IMAE y el mantenimiento de la máxima higiene en el mismo, a cuyos fines deberán cumplir fielmente las órdenes e instrucciones que a tales efectos le

sean dadas por sus superiores/as.

Los/as trabajadores/as, expresamente, están obligados/as a:

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad, higiene, autoprotección y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por el IMAE, de acuerdo con los planes de formación.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación, siendo obligatorio su uso en la realización de aquellas tareas que los Manuales de Seguridad que les sean de aplicación así lo consideren.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores/as de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros/as de trabajo o a terceras personas en general.

e) Los/as trabajadores/as que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo donde las aptitudes físicas y psíquicas sean importantes para la seguridad laboral, propia o ajena, deberán someterse a los exámenes de salud y vacunaciones que sean preceptivas. Los reconocimientos médicos en el personal laboral se adecuarán a lo que dicte Colectivo vigente en cada momento.

f) No introducir bebidas alcohólicas u otras drogas cuyo consumo se haya demostrado como causa de una disminución en la concentración, capacidad de reacción y capacidad de autocritica. En todo caso será de aplicación la normativa específica que sobre introducción y/o consumo de drogas se elabore en los Manuales de Seguridad.

g) No presentarse o permanecer en el trabajo en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación que suponga un riesgo para su seguridad o la de otras personas.

h) En el supuesto de que algún/a trabajador/a, una vez constatado el mapa de riesgos vigente en la Empresa, detecte que no se le ha dotado de los medios de protección adecuados, solicitará a su jefe/a inmediato/a que se le dote de los mismos. En el supuesto de que no se le proporcionen y ello generara un riesgo grave e inminente para su salud o integridad física, el/la trabajador/a podrá interrumpir la ejecución de la tarea encomendada, poniendo en conocimiento el asunto inmediatamente de los/as representantes sindicales, que a su vez lo comunicarán con la misma diligencia al Área de Servicios Generales.

Artículo 61º. Obligaciones del IMAE en Materia de Seguridad e Higiene

a) Cumplir y hacer cumplir el presente capítulo.

b) Adoptar cuantas medidas fuesen necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud de los/as trabajadores/as municipales.

c) Dotar del material necesario para el mantenimiento de la maquinaria y herramienta en las debidas condiciones de seguridad, así como de instalaciones Higiéxico-Sanitarias.

d) Proveer de forma gratuita a los/as trabajadores/as de los medios de protección personal que este Reglamento y los Manuales de Seguridad consideren preceptivos.

e) Posibilitar los necesarios reconocimientos médicos laborales entre los/as trabajadores/as.

f) Posibilitar los traslados por incapacidad para el desempeño de la actividad según el acuerdo que se adopte con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

g) Promover la más completa formación en materia de Higiene y Seguridad individual y colectiva entre todos/as los/as trabajadores/as del IMAE.

h) Tener a disposición del personal ejemplares del presente Convenio y de los Manuales de Seguridad, facilitándole un ejemplar al/la trabajador/a que lo solicite.

Artículo 62º. Herramientas y Ropa de Trabajo

La empresa proporcionará las prendas de trabajo necesarias para el desarrollo de sus funciones, a las siguientes categorías y en los periodos que se indican:

-Acomodadores/as - Conserjes, Porteros/as - Mantenedores/as, Coordinadores/as de Sala y Jefe/a de Sala tendrán 1 traje de invierno y otro de verano, con calzado cada dos años.

-Tramoya y Peones/as de Limpieza tendrán ropa de faena (de verano e invierno) y calzado cada año.

En el caso de que la trabajadora esté embarazada, el vestuario y calzado que se entreguen durante este período deberán ser los adecuados para su estado.

La entrega de vestuario deberá hacerse en las siguientes fechas: verano, el día 1 de mayo; e invierno, el día 1 de octubre.

La empresa será la encargada de la limpieza en seco del vestuario de trabajo.

Artículo 63º. Equipos de Protección Individual

El IMAE facilitará al personal los Equipos de Protección Individual necesarios para desarrollar en condiciones normales de Seguridad la realización de los trabajos que se les encomiende.

Las necesidades de los equipos de protección individual de los diferentes puestos de trabajo de esta Empresa serán las que en su momento acuerde la empresa.

La Corporación tendrá la obligación de facilitar nuevos equipos de protección individual cada vez que se deterioren por el uso o cualquier otra circunstancia, producida por su uso.

#### CAPÍTULO UNDÉCIMO

##### Formación

Artículo 64º. Formación Profesional y Perfeccionamiento

La Comisión de formación estará compuesta por cuatro miembros, dos del IMAE que serán el/la directora/a-Gerente y el responsable que éste/a designe y dos Delegados/as de Personal elegidos de entre el total de éstos/as. La Comisión de formación desarrollará antes del 31 de enero de cada año un Plan anual de formación del personal integrado en la plantilla.

El Instituto directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales o reconocidos, organizará los cursos de capacitación profesional, que sean necesarios y que se acuerden en la Comisión de Formación, para la adaptación de los/as trabajadores/as, o mejor capacitación profesional de los/as mismos/as.

Este tipo de cursos se divide en dos grupos:

1) Actividades formativas de carácter estable: Cursos y actividades orientados a la formación y especialización en materias de uso común (idiomas, informática, historia y tecnología de las artes escénicas, seguridad e higiene en el trabajo, etc.).

Actividades formativas de carácter puntual: (Sobre la base de las necesidades de la empresa): Cursos y actividades de formación en materias específicas (tecnología del espectáculo, comunicación, relaciones públicas, etc.).

Estos cursos se realizarán en horas de trabajo, siendo retribuidos, La asistencia del trabajador será obligatoria, debiendo justificar las ausencias.

En todo caso en los cursos organizados por el Instituto deberá existir un cupo del 20% de las plazas para que trabajadores/as se inscriban voluntariamente.

2) Cursos organizados por otras entidades: Actividades puntuales de formación y especialización en cualquiera de las materias relacionadas con programación, gestión, producción, tecnología del espectáculo, comunicación y seguridad.

Si el curso coincidiera con parte de la jornada ordinaria, el trabajador tendrá derecho a la adaptación de la misma para asistir a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo. Dicho permiso será retribuido para los/as trabajadores/as de plantilla.

El/la trabajador/a que desee realizar un curso de formación profesional coincidente con la jornada ordinaria de trabajo, tendrá que solicitar, mediante escrito un Permiso de formación a la Dirección antes de quince días del comienzo del curso. La Dirección convocará a la Comisión de Formación para la decisión final.

Las acciones formativas para las cuales puede solicitarse permiso de formación deberán:

-No estar incluidas dentro de las acciones formativas del apartado 1)

-Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico-profesionales del/la trabajador/a.

-Estar reconocidos por un título o certificación.

Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. La Comisión de Formación deberá resolver por escrito en un plazo máximo de siete días a partir de la recepción de la solicitud. A fin de valorar la solicitud, la Comisión tendrá en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la empresa. Si existieran varias solicitudes para realizar un mismo curso, se daría prioridad para el disfrute del permiso de formación a aquellos/as trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos, no hayan participado en una acción formativa en el plazo anterior a 12 meses. Todos estos cursos realizados podrán servir para la promoción de los empleados del Instituto para cubrir plazas de superior categoría.

Al finalizar la acción formativa, el/la trabajador/a deberá acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación. La denegación de la solicitud por parte de la Comisión de formación deberá ser motivada.

El Plan de formación contará con la correspondiente consignación presupuestaria en los presupuestos anuales; asignándose (como mínimo) la cuantía de 10.000 euros al año, incrementándose esta cuantía para años sucesivos en el porcentaje que lo haga el IPC.

#### CAPÍTULO DUODÉCIMO

##### Prestaciones Sociales

Artículo 65º. Asistencia Jurídica

Por el IMAE se designará a su cargo la defensa del empleado que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, salvo en los casos en que se reconozcan en la sentencia culpa por negligencia o mala fe y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio empleado o ser el IMAE el demandante.

Así mismo, el IMAE ofrecerá una terna de la cual el/la trabajador/a elegirá el abogado que considere más idóneo para la defensa de sus intereses.

En caso de que la defensa afecte a varios trabajadores/as la elección corresponderá a éstos/as por mayoría. Si no se alcanza un acuerdo decidirá el IMAE.

El tiempo que el/la empleado/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

Artículo 66º. Póliza de Accidente

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes de trabajo, que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:



Fallecimiento por accidente de trabajo: 30.000,00 €.

Fallecimiento por accidente no laboral: 18.390,97 €.

Muerte natural: 12.260,65 €.

Invalidez Permanente Absoluta: 24.521,29 €.

Artículo 67º. Prestaciones

A los empleados que, posteriormente a su ingreso, se les exija por el Instituto o por la Ley un carnet de conducir distinto al requerido en las normas de ingreso, se les abonará el importe total del nuevo carnet.

Artículo 68º. Reconocimiento Médico

Todos los trabajadores del IMAE tienen derecho a un reconocimiento médico anual.

Artículo 69º. Complemento por Enfermedad o Accidente

La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social por ILT, enfermedad común, accidente o maternidad, hasta completar el cien por cien de su salario real.

Esta ayuda económica comenzará a devengarse a partir del primer día y se mantendrá mientras el trabajador esté, sujeto a incapacidad laboral transitoria.

Artículo 70º. Fondo Social

Se establece la creación de un fondo de asistencia social para todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, excepto para los trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de duración inferior al año, al objeto de que puedan acceder a una ayuda económica ante determinadas prestaciones no cubiertas actualmente por la Seguridad Social (tratamientos odontológicos, prescripción de lentes, educación especializada, etc.)

La empresa destinará 6.000,00 € de su presupuesto anual al fondo de asistencia social.

En el caso de que las prestaciones concedidas no totalizaran dicha cifra, la diferencia se acumulará para el año siguiente. Serán beneficiarios de esta ayuda social el trabajador, su cónyuge, hijos o familiares que estén legalmente a su cargo.

Las prestaciones de asistencia social deberán ser concedidas por la comisión que se encarga de la concesión de anticipos reintegrables, que se encargará de determinar los casos que contemplará dicha ayuda y la cuantía a aplicar.

Esta cantidad se incrementará todos los años en el porcentaje que lo haga el convenio.

Artículo 71º. Ayudas para Gastos de Sepelio

En caso de muerte del/la trabajador/a, cónyuge, equivalente o hijos, el IMAE, abonará al/la trabajador/a o a sus herederos legítimos la cantidad de 3.000,00 euros. Para ayuda a los gastos de sepelio.

Artículo 72º. Indemnización por Daños en el Trabajo

Si el/la trabajador/a en el desarrollo de sus funciones como consecuencia de un accidente de trabajo, se rompieran las gafas o sufriera deterioros en las piezas dentales, éstas serán pagadas por el IMAE o por un seguro que éste cree para estos casos específicos, siempre que lo acredite.

#### CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Derecho de Protección a la Embarazada y Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 73º. Derecho de Protección a la Mujer Embarazada

a) La trabajadora embarazada tendrá derecho a que se le asignen temporalmente tareas acordes con su estado, en caso de

que las funciones del puesto de trabajo que ocupa habitualmente pudieran ser perjudiciales, tanto para la madre como para el feto, por su peligrosidad, toxicidad, penosidad o esfuerzo. Esta circunstancia deberá prescribirse por el médico especialista de la Seguridad Social asignado a la trabajadora.

La empresa concederá a la trabajadora embarazada el tiempo necesario de permiso retribuido para asistir a cursos de preparación de asistencia a los mismos. Si la trabajadora necesitara más tiempo para tal finalidad, la empresa tratará de adaptar el horario habitual para hacerlo compatible con la asistencia a dichos cursos preparatorios.

Tras la baja por maternidad, la trabajadora tendrá derecho al disfrute continuado de sus vacaciones anuales y días de asuntos propios que tuviera pendientes de disfrutar.

b) En los términos establecidos en la normativa laboral aplicable en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajador tendrá derecho a situarse en situación de excedencia en los términos y por las causas previstas legalmente y previa tramitación del oportuno expediente.

En ambos casos, la empresa podrá adaptar las funciones del trabajador en excedencia, si esta fuera parcial, de modo que la prestación del resto de la jornada resulte razonable y siempre ajustándose lo más posible a las funciones propias de la categoría y grupo profesional del trabajador.

#### Disposiciones Adicionales

Primero. En todo lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas actualizadoras y de desarrollo.

Segundo. La Comisión Paritaria, finalizada la negociación del Convenio Colectivo, elaborará un Reglamento interno que regule el Régimen disciplinario y los Anticipos Reintegrables. Mientras tanto se apruebe éste, será de aplicación el establecido en el convenio anterior en el que se regulaba expresamente esta materia.

#### Disposiciones Transitorias

Primera. Cualquier normativa que mejore las condiciones laborales del personal del IMAE se aplicaran al efecto. En el caso de que las condiciones laborales del personal puedan restablecerse se retrotraerán al anterior convenio colectivo aprobado.

Segunda. Teniendo en cuenta la situación económica existente por la que atraviesa el país, las partes manifiestan el compromiso de estabilidad del personal estructural de la plantilla del IMAE existente en el momento de la firma del acuerdo alcanzado sobre le presente acuerdo.

#### Disposiciones Finales

Primera. De producirse la denuncia del presente Convenio o de cualquiera de las prórrogas del mismo que se hayan podido producir, y hasta tanto se apruebe el que lo haya de sustituir, permanecerá vigente, en sus propios términos y a todos los efectos, el contenido normativo del mismo.

Segunda. Durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, y como manifestación genuina del contenido obligacional del mismo, se mantendrá la paz social, comprometiéndose las partes firmantes al uso de la Comisión Paritaria o de cualquiera de las formas de arbitraje previstas por la normativa laboral para la resolución de cuantos conflictos de aplicación o interpretación de su contenido pudieran presentarse.

TABLA SALARIAL ANEXA: 2014

1) SALARIO BASE POR GRUPOS PROFESIONALES O CATEGORÍAS

GR.PROF.

DENOMINACIÓN

IMPORTE MENSUAL

A1	TÉCNICO SUPERIOR	2.039,55 €
A2	TÉCNICO MEDIO	1.744,77 €
C1	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.449,99 €
C1	OFICIAL TÉCNICO	1.449,99 €
C2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.339,14 €
C2	ESPECIALISTA	1.339,14 €
C2	COORDINADOR	1.339,14 €
C2	TAQUILLERA	1.339,14 €
C2	ACOMODADOR-CONSERJE	1.228,29 €
E	LIMPIADORA	1.088,46 €
E	PEÓN	1.088,46 €

## 2) PLUSES, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

## A) PLUSES CON IMPORTE INDEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR

CONCEPTO DEL PLUS O COMPLEMENTO	IMPORTE MENSUAL
PLUS DE TURNICIDAD (artº 41º)	42,09 €
PLUS DE PERSONAL AL CARGO (artº 38º)	186,46 €
PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS (artº 42º)	57,30 €
PLUS DE IDIOMA (artº 45º)	180 €
PLUS DE SECRETARIADO (artº 48º)	180 €

## B) PLUSES CON IMPORTE DEPENDIENTE DE LA CATEGORÍA LABORAL DEL PERCEPTOR

## B.1) PLUS DE ESPECIAL DEDICACIÓN (artº 37º)

1.1. Técnico superior	249,65 €
1.2. Técnico medio	213,58 €
1.3. Oficiales administrativos y técnicos.	177,51 €

## B.2) COMPLEMENTO DE DESTINO (artº 39º)

2.1. Grupo A1	49,97 €
2.2. Grupo A2	49,63 €
2.3. Grupo C1	49,45 €
2.4. Grupo C2/C	49,45 €
2.5. Grupo C2/D	49,35 €
2.6. Grupo E	49,35 €

## B.3) PLUS DE NOCTURNIDAD (artº 40º)

3.1. Oficial técnico	57,14 €
3.2. Especialista	53,41 €
3.3. Coordinador	53,41 €
3.4. Acomodador-Conserje	48,35 €
3.5. Peón	42,6 €

## B.4) PLUS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD ECONÓMICA Y TÉCNICA (artº 43º - 44º)

4.1. Técnico superior (Directores de Área)	374,36 €
4.2. Oficial administrativo (Jefe de Contabilidad)	322,23 €

## B.5) PLUS DE MANEJO DE FONDOS (artº 46º)

5.1. Técnico superior (Direc. Gest. Econ-Adminis.)	180 €
5.2. Taquillera (Coordinadora de taquilla)	180 €
5.3. Taquillera	90 €

## C) OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

## C.1) Dietas, viajes y desplazamientos (artº 49º)

Dieta completa	55,63€
Media Dieta	27,82€

## C.2) Plus de estancia por Comisión de Servicio

1.1. Estancias de hasta 4 días	30,65 €
1.2. Estancias de hasta 7 días	49,04 €
1.2. Estancias de más de 7 días	49,04 €
	más 18,39 por plaza

C.3) Manutenciones (artº 50º)	11,23 €
-------------------------------	---------

C.4) Locomoción	0,19 €
-----------------	--------

## TABLA SALARIAL ANTIGÜEDAD (artº 34º)

Grupo Profesional	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2/C	Grupo C2/D	Grupo E
5%	101,98 €	87,24 €	72,50 €	66,96 €	61,40 €	54,42 €

(3 años)							
10% (6 años)	203,96 €	174,48 €	145,00 €	133,91 €	122,83 €	108,85 €	
15% (9 años)	305,93 €	261,72 €	217,50 €	200,87 €	184,24 €	163,27 €	
20% (12 años)	407,91 €	348,95 €	290,00 €	267,83 €	245,66 €	217,69 €	
25% (15 años)	509,89 €	436,19 €	362,50 €	334,79 €	307,07 €	272,12 €	
30% (18 años)	611,87 €	523,43 €	435,00 €	401,74 €	368,49 €	326,54 €	
35% (21 años)	713,84 €	610,67 €	507,50 €	468,70 €	429,90 €	380,96 €	
40% (24 años)	815,82 €	697,91 €	580,00 €	535,66 €	491,32 €	435,38 €	

TABLA SALARIAL SUPERIOR CATEGORÍA (artº 47º)

	A1	A2	C1 ADM.	C1 TEC.	C2 ADM.	C2 TAQ.	C2 ESP/COOR.	C2 CONS.
A1								
A2	13,50							
C1 ADM.	26,99	13,49						
C1 TEC.	23,68	10,18						
C2 ADM.	37,52	24,03	10,54	13,84				
C2 TAQ.	36,12	22,62	9,13	12,44				
C2 ESP/COOR.	34,34	20,84	7,35	10,66				
C2 CONS.	39,13	25,63	12,14	15,45				
E TRAM.	45,15	31,65	18,16	21,47	7,63	9,03	10,81	6,02
E LIMP.	46,57	33,07	19,58	22,89	9,05	10,45	12,23	7,44

Núm. 7.924/2014

Anuncio de la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía en Córdoba, por la que se somete a Información Pública la Solicitud de Proyecto de Autorización Administrativa previa e Instalaciones de la Red de Distribución de Gas Natural con módulo de regasificación de Gas Natural Licuado, en el Término Municipal de Priego de Córdoba.

Expediente RGC 13/001

A los efectos previstos en la Ley 34/1998, de 7 de febrero, del Sector Hidrocarburos (BOE Número 241, de 8/10/98), en el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural (BOE Número 313 de 31/12/02), se somete a información pública el proyecto cuyas características son las siguientes:

-Peticionario: Gas Natural Andalucía SA con CIF número A-41225889, domicilio a efectos de notificaciones en Polígono Industrial Pineda, Carretera N-IV, Calle E, parcela 4, 41.012 Sevilla (Sevilla).

-Objeto de la petición: Autorización administrativa previa y autorización de la ejecución de las instalaciones de red de distribución de gas natural con módulo de regasificación de gas natural licuado en el término municipal de Priego de Córdoba (Córdoba).

-Descripción de las instalaciones:

Descripción del proyecto: El suministro se realizará desde una planta de gas licuado (GNL), con un depósito de almacenamiento de 30 m³, de tipo horizontal y una capacidad nominal de gasificación de 1.000 m³/h, situado en paraje Los Pechos, polígono 27, parcela 271 en el término municipal de Priego de Córdoba (Córdoba). Red de distribución a una presión máxima de operación

(MOP) de 4 bar y una presión de distribución de 0,4 bar. La longitud de la instalación proyectada es de 20.405 m de diferentes diámetros según el caudal transportado, en polietileno SRD 17,8.

Presupuesto: 1.169.401,48 €, (un millón ciento sesenta y nueve mil, cuatrocientos un euro, con cuarenta y ocho céntimos).

Todas aquellas personas naturales o jurídicas que se consideren interesadas o afectadas en sus derechos podrán presentar alegaciones por duplicado o proyectos en concurrencia, en el plazo de veinte días a partir de la fecha de publicación de este anuncio, en la Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación Ciencia y Empleo en Córdoba de la Junta de Andalucía, en calle Tomas de Aquino, s/n en Córdoba (Córdoba), donde pueden examinar el proyecto presentado por el solicitante.

Córdoba, a 3 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial, José Ignacio Expósito Prats.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Diputación de Córdoba

Núm. 7.842/2014

1. Entidad adjudicadora:
  - a. Organismo: Diputación Provincial de Córdoba
  - b. Dependencia que tramita el expediente: Servicio Central de Cooperación con los Municipios, Sección de Contratación
  - c. Número de expediente: SCC-ECO 72/2014
  - d. Dirección de Internet del perfil del contratante: <http://aplicaciones.dipucordoba.es/contratacion>
2. Objeto del contrato:
  - a. Tipo: Obra.
  - b. Descripción: "El Viso.- Centro de Dia para Personas Mayores (SCC-ECO 72/2014)".

- c. CPV (Referencia de Nomenclatura): 45.21 - 45215100-8.
3. Tramitación y procedimiento:
- a. Tramitación: Ordinaria.
- b. Procedimiento: Negociado sin publicidad.
4. Valor estimado del contrato: 166.538,84 €.
5. Presupuesto base de licitación:  
Importe neto: 166.538,84 €. Importe total: 201.512,00 € (IVA incluido).
6. Formalización del contrato:
- a. Fecha adjudicación: 31/10/2014.
- b. Fecha de formalización del contrato: 06/11/2014.
- c. Contratista: Promotora Alcaracejos, SL.
- d. Importe o canon de adjudicación:  
Importe neto: 164.417,90 €. Importe total: 198.945,66 € (IVA incluido del 21%).
- e. Ventajas de la oferta adjudicataria: Oferta económicamente más ventajosa para la Administración según queda constancia en el expediente.
- Este Anuncio, del que está conforme con sus antecedentes el Jefe del Servicio Central de Cooperación con los Municipios, Francisco Javier Galván Mohedano, lo firma electrónicamente en Córdoba, a 11 de noviembre de 2014, el Diputado-Presidente del Área de Infraestructuras, Carreteras y Vivienda, Andrés Lorite Lorite.

Núm. 8.005/2014

Con fecha 14 de noviembre de 2014 se aprobó por la Sra. Presidenta de la Diputación de Córdoba, resolución definitiva relativa a la convocatoria 2014 del Programa para la implantación de tecnología para el uso sostenible del agua en la provincia de Córdoba, con el siguiente tenor literal:

"Decreto

Visto el contenido del Informe técnico de la Jefa del Departamento de Medio Ambiente, de fecha 11 de noviembre de 2014, referente al Programa Provincial para la Implantación de Tecnología que permita un uso sostenible de Pozos de Titularidad Pública Municipal, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 168 de 01/09/2014, cuyo tenor literal es el siguiente:

"En el Boletín Oficial de la Provincia número 168 de 1 de septiembre de 2014, se publicaron los Criterios y Directrices para la ejecución del Programa de implantación de tecnología que permita el uso sostenible del agua en pozos públicos. Convocatoria 2014.

El Objeto del Programa que aquí se trata, es el realizar inversiones por parte de la Diputación Provincial de Córdoba, de una forma objetiva y equitativa, para la mejora de pozos de titularidad municipal que sean utilizados para uso agrícola o ganadero.

El presupuesto total disponible ascendía a la cantidad de 28.221,31 €, imputados a la aplicación presupuestaria 340 1720 65000 del Presupuesto General de la Diputación Provincial para el ejercicio 2014. Con dicho presupuesto se cubrirá el coste de la obra civil para poner en funcionamiento el pozo con un gasto máximo por obra de 4.703,55 €. Asimismo se adjudicarán 6 automatismos de control a otros tantos municipios interesados en el Programa en cuestión. Cada automatismo está valorado en 1.814,89 € (IVA incluido).

Los beneficiarios, pueden ser municipios de la provincia y Entidades Locales Autónomas, titulares de pozos que sean utilizados por los agricultores y ganaderos del municipio para uso de tratamientos fitosanitarios y como riego de apoyo.

El plazo de presentación de solicitudes era de 30 días naturales desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Una vez finalizado el plazo de solicitud se presentan las siguientes solicitudes:

- POZOS-MA14.0001. Ayuntamiento de Luque.
- POZOS-MA14.0002. Ayuntamiento de Conquista.
- POZOS-MA14.0003. Ayuntamiento de Añora.
- POZOS-MA14.0004. Ayuntamiento de Villanueva del Duque.
- POZOS-MA14.0005. Ayuntamiento de Dos Torres.
- POZOS-MA14.0006. Ayuntamiento de Doña Mencía.
- POZOS-MA14.0007. Ayuntamiento de Castro del Río.
- POZOS-MA14.0008. Ayuntamiento de Priego de Córdoba.
- POZOS-MA14.0009. Ayuntamiento de Hinojosa del Duque.

Todas ellas se presentan en tiempo y forma. De ellas se realizan requerimientos a los siguientes Ayuntamientos por los motivos que se detallan:

- Ayuntamiento de Conquista. No presenta Memoria ni presupuesto de tallado de la obra civil.
- Ayuntamiento de Añora. No presenta presupuesto de tallado de la obra civil.
- Ayuntamiento de Villanueva del Duque. No presenta presupuesto detallado de la obra civil.
- Ayuntamiento de Doña Mencía. No presenta presupuesto detallado de la obra civil ni Autorización de Organismo competente para uso del agua del pozo.

En plazo se presenta la documentación requerida por todos los Ayuntamientos.

Se considera se debe desestimar la solicitud del Ayuntamiento de Luque, por presentar la solicitud para una infraestructura que no es un pozo, sino una alberca de riego municipal procedente de la depuradora de aguas residuales del municipio, entendiéndose que en el caso de aceptarla podría ser discriminatorio para otros ayuntamientos que pudieran haber solicitado subvención para este tipo de infraestructuras y no lo han hecho.

La solicitud del Ayuntamiento de Dos Torres presenta una diferencia respecto al resto ya que solicitan un único mecanismo que utilizarán como mecanismo móvil y la puesta en funcionamiento de 3 pozos en distintos puntos del municipio con un único presupuesto para obra civil. Se acepta la propuesta por considerar que los recursos se optimizan al poner en funcionamiento de forma racional más de un pozo y con un solo automatismo de control.

La solicitud del Ayuntamiento de Priego de Córdoba presenta dos solicitudes: una para el diseminado de Los Ricardos y otra para la Aldea de El Poleo. Se desecha una de ellas (Los Ricardos) y se opta por la que tiene mayor repercusión por atender a un mayor número de explotaciones agrarias o ganaderas (Diseminado de El Poleo), ya que el objetivo de acuerdo a las bases de la convocatoria es atender a un pozo por municipio.

Al haber más solicitantes que automatismos de control en la presente convocatoria, se hace necesario aplicar los criterios para la adjudicación de acuerdo al punto 5 de los Criterios para la Adjudicación:

1. Número de explotaciones agrícolas y ganaderas existentes en el término municipal
2. Número de agricultores o ganaderos que usan el pozo
3. Orden de llegada de la solicitud del municipio.

Si bien no se da un valor numérico a cada uno de los criterios anteriores, desde el punto de vista técnico se ha considerado necesario establecer el siguiente baremo:

1. Número de explotaciones agrícolas y ganaderas existentes en el término municipal. Se valorará el número de explotaciones

de la siguiente forma:

- Menos de 100 explotaciones: 1 punto.
  - Entre 100 y 500 explotaciones: 2 puntos.
  - Entre 501 y 1000 explotaciones: 3 puntos.
  - Más de 1.000 explotaciones: 4 puntos.
2. Número de agricultores o ganaderos que usan el pozo:
- Menos de 100 agricultores o ganaderos: 1 punto.
  - Entre 100 y 500 agricultores o ganaderos: 2 puntos.
  - Entre 501 y 1000 agricultores o ganaderos: 3 puntos.
  - Más de 1.000 agricultores o ganaderos: 4 puntos.

3. Orden de llegada de la solicitud del municipio. Sólo se aplicará en el caso de empate entre dos o más solicitudes.

Los datos aportados por los distintos solicitantes, son los siguientes:

	Nº de explotaciones agrícolas y ganaderas existentes en el municipio	Nº de agricultores o ganaderos que utilizan el pozo	Orden de llegada	Presupuesto solicitado
Conquista	46	10	23/09/14	4.703,55
Añora	100	100	26/09/14	2.000,00
Villanueva del Duque	400	400	30/09/14	4.700,00
Dos Torres	100	100	01/10/14	4.700,85
Doña Mencía	1530	300	01/10/14	4.703,00

Castro del Río	1503	300	01/10/14	7.505,00
Priego (El Poleo)	1084	1084	01/10/14	2.541,00
Hinojosa	743	156	01/10/14	4.573,13

Aplicado el baremo anteriormente expuesto, tenemos los siguientes resultados:

	Nº de explotaciones agrícolas y ganaderas existentes en el municipio	Nº de agricultores o ganaderos que utilizan el pozo	Puntuación total	Orden de llegada
Conquista	1	1	2	1
Añora	2	2	4	2
Villanueva del Duque	2	2	4	3
Dos Torres	2	2	4	4
Doña Mencía	4	2	6	5
Castro del Río	4	2	6	6
Priego (El Poleo)	4	4	8	7
Hinojosa	3	2	5	8

De acuerdo al punto 5 de los Criterios para la Adjudicación (...podrán ser beneficiarios un máximo de 6 municipios.) y conforme al orden de prelación, la subvención asignada a cada municipio sería la siguiente:

Priego (El Poleo)	8	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + Obra civil necesaria para la puesta en funcionamiento del pozo por valor de 2.541 € (IVA Incluido)
Doña Mencía	6	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + Obra civil necesaria para la puesta en funcionamiento del pozo por valor de 4.703 € (IVA Incluido)
Castro del Río	6	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + 4.703,55 € (IVA Incluido)
Hinojosa	5	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + 4.573,13 € (IVA Incluido)
Añora	4	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + 2.000 € (IVA Incluido)
Villanueva del Duque	4	1 automatismo de control valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) + 4.700 € (IVA Incluido)
Dos Torres	4	--
Conquista	2	--

Por todo lo expuesto se propone a la Presidencia de la Diputación de Córdoba se dicte resolución en la que se adjudique a cada uno de los 6 primeros Ayuntamientos un mecanismo de control del pozo para la implantación del Programa Provincial valorado en 1.814,89 € (IVA incluido) que permita el uso sostenible del agua en pozos públicos municipales, así como la obra civil para la puesta en funcionamiento del pozo, por las siguientes cantidades (IVA incluido):

Priego (El Poleo)	2.541,00 €
Doña Mencía	4.703,00 €
Castro del Río	4.703,55 €
Hinojosa	4.573,13 €
Añora	2.000,00 €
Villanueva del Duque	4.700,00 €

"De conformidad con lo dispuesto en el punto nueve de los Criterios y Directrices que rigen la convocatoria que rigen la convocatoria, por el presente resuelvo:

Primero. Una vez finalizado el plazo de presentación de documentación requerida, se presentan y admiten solicitudes de los siguientes Ayuntamientos:

- POZOS-MA14.0001. Ayuntamiento de Luque.
- POZOS-MA14.0002. Ayuntamiento de Conquista.
- POZOS-MA14.0003. Ayuntamiento de Añora.
- POZOS-MA14.0004. Ayuntamiento de Villanueva del Duque.
- POZOS-MA14.0005. Ayuntamiento de Dos Torres.

- POZOS-MA14.0006. Ayuntamiento de Doña Mencía.
- POZOS-MA14.0007. Ayuntamiento de Castro del Río.
- POZOS-MA14.0008. Ayuntamiento de Priego de Córdoba.
- POZOS-MA14.0009. Ayuntamiento de Hinojosa del Duque.

Segundo. Desestimar la solicitud del Ayuntamiento de Luque, por presentar la solicitud para una infraestructura que no es un pozo, sino una alberca de riego municipal procedente de la depuradora de aguas residuales del municipio.

Tercero. Aprobar la concesión de un mecanismo de control del pozo para la implantación del Programa Provincial que permita el uso sostenible del agua en pozos públicos municipales a los siguientes municipios:

- Priego (El Poleo).
- Doña Mencía.
- Castro del Río.
- Hinojosa.
- Añora.
- Villanueva del Duque.

Asimismo, aprobar la ejecución de la obra civil necesaria para la puesta en funcionamiento del pozo, por las siguientes cantidades:

Priego (El Poleo)	2.541,00 €
Doña Mencía	4.703,00 €
Castro del Río	4.703,55 €
Hinojosa	4.573,13 €
Añora	2.000,00 €

Villanueva del Duque

4.700,00 €

Cuarto. Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia la resolución, en el Tablón de Anuncios y dar traslado de la misma a los interesados”.

Córdoba, a 17 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por la Presidenta de la Diputación de Córdoba, María Luisa Ceballos Casas.

Núm. 8.110/2014

El Pleno de esta Excm. Diputación de Córdoba, en sesión ordinaria celebrada el día 16 de octubre de 2014, aprobó provisionalmente el Segundo Expediente de Modificación del Presupuesto del Instituto Provincial de Bienestar Social para el ejercicio 2014 por créditos extraordinarios. Dicho acuerdo se publicó en el Boletín Oficial de la Provincia número 212, de 5 de noviembre de 2014, a efectos de reclamaciones.

No habiéndose presentado reclamaciones contra el mismo durante el plazo de exposición al público, que finalizó el pasado día 22 de noviembre, de conformidad con lo estipulado en el artículo 169.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, RD 2/2004, de 5 de marzo, queda aprobado definitivamente:

1º. El Segundo Expediente de Modificación por Créditos Extraordinarios del Presupuesto del Instituto Provincial de Bienestar Social para el ejercicio 2014, con el siguiente resumen por capítulos:

**EMPLEOS**

Créditos Extraordinarios	682.012,05
Capítulo 4: Transferencias corrientes	528.431,23
Capítulo 7: Transferencias de capital	153.580,82
<b>TOTAL EMPLEOS</b>	<b>682.012,05</b>

**RECURSOS**

Remanente Líquido de Tesorería	682.012,05
Capítulo 8: Activos Financieros	682.012,05
<b>TOTAL RECURSOS</b>	<b>682.012,05</b>

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 169.3 del, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por RDL 2/2004, de 5 de marzo.

Córdoba, 24 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Vicepresidente 1º, Salvador Fuentes Lopera.

**Ayuntamiento de Alcaracejos**

Núm. 8.106/2014

Advertido error en el anuncio número 6.993 publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, número 205, de 27 de octubre de 2014, del expediente de transferencia de créditos Ayuntamiento de Alcaracejos. Se procede a efectuar la oportuna rectificación:

Donde dice “entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal” debe decir “entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que afectan a bajas y altas de créditos de personal”.

Alcaracejos, a 17 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente

mente por el Alcalde-Presidente, Luciano Cabrera Gil.

**Ayuntamiento de Baena**

Núm. 7.863/2014

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 154.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se da publicidad a la formalización del contrato siguiente:

1. Entidad adjudicadora:

a) Organismo: Ayuntamiento de Baena.

b) Dependencia que tramita el expediente: Negociado de Contratación.

c) Número de expediente: Obras-13/2014.

d) Dirección de internet del perfil de contratante: www.baena.es

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Obras.

b) Descripción: Obras Complementarias a las de Construcción Casa de la Cultura de Albendín.

3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Negociado sin publicidad.

4. Presupuesto base de licitación:

a) Importe neto: 90.490,71 euros.

b) I.V.A. 21 %: 19.003,05 euros.

c) Importe total: 109.493,76 euros.

5. Adjudicación:

a) Fecha: 6 de noviembre de 2014.

b) Contratista: Iniciativas para la Construcción y Obra Civil, SL.

c) Importe de adjudicación:

1. Importe neto: 90.490,71 euros.

2, I.V.A. 21%: 19.003,05 euros.

4. Importe total: 109.493,76 euros.

6. Formalización:

a) Fecha: 6 de noviembre de 2014.

Baena, a 10 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Delegado de Contratación, José Andrés García Malagón.

**Ayuntamiento de Carcabuey**

Núm. 7.819/2014

El acuerdo provisional de aprobación del Convenio Colectivo para la regulación de las condiciones del personal laboral y funcionario de este Ayuntamiento, al no haber sido admitida la reclamación presentada en el período de exposición pública, se eleva automáticamente a definitivo, procediéndose a la publicación del mismo.

Anexo

Los interesados podrán interponer Recurso Contencioso-Administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas reguladoras de dicha jurisdicción.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Carcabuey, 3 de noviembre del 2014. El Alcalde, Fdo. Antonio Osuna Roperó.

**PROPUESTA DEFINITIVA DE CONVENIO COLECTIVO PARA LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE CARCABUEY**

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

#### Artículo 1º. Marco Normativo

El Convenio Colectivo que a continuación se redacta se regula por los preceptos establecidos en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 9/87, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y las modificaciones introducidas en la misma Ley 7/90, de 19 de julio, sobre Negociación Colectiva y participación de la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos y en el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de los Trabajadores.

#### Artículo 2º. Ámbito Funcional

El presente documento tiene como principal objeto la regulación de las relaciones laborales, económicas y sociales entre el Ayuntamiento de Carcabuey y los empleados públicos a su servicio.

#### Artículo 3º. Ámbito Personal

1. Las normas contenidas en el presente acuerdo son de aplicación a todos los empleados funcionarios o laborales de esta Corporación, esto es:

A todo el personal funcionario.

A los pensionistas o jubilados, en los artículos que expresamente se indican.

Al personal en régimen de derecho laboral (fijos o temporales), excepto aquellos de régimen especial (INEM, PER, Andalucía Joven, colaboración social, etc.)

No obstante, este convenio no surtirá efectos para aquellos empleados que no ocupen puestos determinados en la Relación de Puestos de Trabajo y estén financiados por otras Administraciones.

2. Los acuerdos, disposiciones, decretos y normas municipales, en tanto no contradigan lo establecido en el presente acuerdo, serán de aplicación a los empleados municipales en lo que les sea más favorable.

#### Artículo 4º. Ámbito Temporal. Denuncia y Prórroga

1. El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Ayuntamiento Pleno, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia; tendrá efectos normativos y retributivos desde su aprobación definitiva, y una duración de 3 años, siendo tácitamente prorrogado al menos que cualquiera de las partes lo denuncie con anterioridad al 30 de octubre de cada año.

2. En caso de denuncia del Convenio el presente se mantendrá vigente en tanto no se apruebe definitivamente el siguiente.

3. El presente convenio será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, comprometiéndose la Corporación a facilitar copias a cada uno de los empleados/as municipales, así como posteriormente a los de nuevo ingreso, a la firma del contrato.

#### Artículo 5º. Absorción y Compensación

1. Las retribuciones establecidas en el presente acuerdo compensarán y absorberán las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualesquiera que sea su naturaleza u origen y siempre que consideradas en cómputo anual, no superen las aquí establecidas.

2. De otra parte y con independencia del párrafo 1º, los conceptos económicos y la relación de puestos de trabajo, serán los determinados en los PGE anuales.

#### Artículo 6º. Ámbito Territorial

El presente convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la Dependencia o Servicio donde se encuentren destinados, así como los que pudieran crearse en

el futuro, considerándose a tal efecto el Ayuntamiento como una única unidad de trabajo.

#### Artículo 7º. Comisión Paritaria

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Control, Desarrollo y Seguimiento, integrada por tres representantes de los trabajadores, elegidos por y de entre ellos y un representante de cada grupo político del Ayuntamiento, bajo la Presidencia del Sr. Alcalde.

Su misión será la de velar por la fiel y puntual aplicación de lo establecido en el presente documento, así como interpretar y desarrollar las partes dudosas que pudieran surgir.

2. Dicha Comisión se reunirá, previa convocatoria del Alcalde, a petición de una de las partes, en el plazo de quince días desde la solicitud.

A esta convocatoria, que se notificará a los representantes municipales, se acompañará orden del día.

Salvo caso de imposibilidad, la Comisión Paritaria estará formado por los mismos representantes que han conformado la Mesa Negociadora del presente Convenio.

#### Artículo 8º. Vinculación a la Totalidad y Derecho Supletorio

1. Las condiciones establecidas en el presente acuerdo (tanto normativas como retributivas) forman un todo orgánico indivisible.

2. En el supuesto de que fuesen anulados o modificados alguno/s de sus preceptos por la Jurisdicción competente, el acuerdo devendrá ineficaz y por ello deberá regularse de nuevo íntegramente, siempre que la Comisión Paritaria determine que tal nulidad afecta de manera sustancial al contenido del mismo, o no hubiese acuerdo al respecto.

3. Igualmente, el acuerdo devendrá ineficaz si por la Jurisdicción competente se interpretaran alguno/s de sus preceptos de forma distinta a la realizada, mediante acuerdo unánime por la Comisión Paritaria.

4. En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a los pactos que adopten los representantes sindicales del personal con la Corporación, a las disposiciones legales de general aplicación y a las normativas específicas de cada colectivo de empleados así como a las específicas de cada sector de producción.

5. No obstante, se optará siempre por la regulación más favorable para el empleado o colectivo, salvo que por el propio contenido de las normas de rango superior que les sea de aplicación, resulte incompatible o exista prohibición expresa.

6. Durante la vigencia del presente acuerdo, se procederá a la funcionarización del personal laboral, salvo en aquellos supuestos en que legalmente no sea posible, en las condiciones que establezca la corporación previa negociación con la mesa.

### CAPÍTULO II

#### Organización del Trabajo

#### Artículo 9º. Organización y Racionalización del Trabajo

La organización técnica del trabajo será competencia exclusiva del Ayuntamiento, sin perjuicio de la oportuna negociación los representantes firmantes del Convenio, de conformidad con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas en el presente Convenio.

La racionalización del trabajo tendrá entre otras las siguientes finalidades:

La mejora práctica del servicio al ciudadano.

La simplificación del trabajo y la mejora de métodos y procesos administrativos.

El establecimiento de plantillas correctas de personal.

La definición y clarificación de las relaciones entre el puesto y la categoría, así como las funciones a realizar por cada uno de los puestos de trabajo.

Serán objeto de negociación con los Representantes del Personal todas las materias recogidas en este artículo que afecten a los empleados del Ayuntamiento.

Quedan excluidas de dicha negociación las decisiones que afecten al ejercicio de los derechos de los ciudadanos ante los empleados.

#### Artículo 10º. Clasificación del Personal

El personal al servicio del Ayuntamiento de Carcabuey está integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral (fijos y temporales) y personal eventual que desempeña puestos de confianza o de asesoramiento especial. Atendiendo a la siguiente clasificación profesional:

#### GRUPOS PROFESIONALES

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia del Excmo. Ayuntamiento, en cinco grupos profesionales:

##### Grupo A1:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal el estar en posesión del correspondiente Título de Doctor, Licenciado, Arquitecto o Ingeniero, Grado o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

##### Grupo A2:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal el estar en posesión del correspondiente Título de Ingeniero Técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto Técnico, Grado o Título equivalente expedido por Facultad o Escuela Técnica Superior, reconocido u homologado por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte, que tengan contrato para ejercer las funciones acordes con la titulación requerida y las funciones definidas en cada una de las categorías profesionales.

##### Grupo C1:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal el estar en posesión del correspondiente Título de Bachiller Superior o equivalente, Formación Profesional de Segundo Grado o Técnico Superior de Formación Profesional Específica, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

##### Grupo C2:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal el estar en posesión del Título de Bachiller Elemental, Graduado Escolar, Graduado en Educación Secundaria Obligatoria, Técnico de Formación Profesional Específica, Técnico de Formación Profesional de Primer Grado y/o formación laboral equivalente, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

#### AGRUPACIONES PROFESIONALES:

Forman este Grupo y se integrarán en él las categorías profesionales que requieren al personal el estar en posesión del Certificado de Escolaridad, terminada la EPO o formación laboral equivalente, que tengan contrato para ejercer las funciones descritas en las categorías que integran este Grupo.

Para los Grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en la categoría profesional concreta de al menos tres me-

ses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicha categoría, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva en horas de al menos 50 para las agrupaciones profesionales, 200 horas para el grupo C2 o 300 horas para el grupo C1.

#### Artículo 11º. Relación de Puestos de Trabajo (RPT)

Tras la aprobación del convenio y en un plazo máximo de 2 meses se procederá a la aprobación de la valoración de la RPT, la misma es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación y clasificación de los puestos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de los servicios y en el que se precisan sus características esenciales.

La RPT incluirá la enumeración de la totalidad de los puestos de trabajo existentes, ordenados con expresión de:

- Denominación y características esenciales (actividad, profesional, funciones etc).

- Grupo o grupos de clasificación y retribuciones básicas y complementos asignados, en concordancia con la tabla retributiva de cada año.

- Naturaleza (funcionario de carrera, laboral o contratado).

- Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, formación específica y sistema de provisión.

- Código de identificación.

- Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional y nombre del empleado que lo ocupa).

La elaboración de la RPT anual será objeto de informe previo de los representantes sindicales.

Las posibles propuestas de modificaciones se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la Mesa de Negociación.

La creación modificación o supresión de cualquier puesto de trabajo se realizará a través de la RPT.

#### Artículo 12º. Modalidad de Contratación

Los contratos de trabajo, cuyo modelo será el que para cada supuesto fijen las disposiciones legales, y sea cual sea su modalidad serán siempre por escrito.

El Ayuntamiento de Carcabuey, vendrá obligado a entregar al empleado, antes de un mes, fotocopia del contrato así como del parte de alta en la Seguridad Social. Igualmente se entregará copia básica de los mismos a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 13º. Ingreso

1. El Ayuntamiento de Carcabuey formulará públicamente su oferta de empleo ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

2. La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en el que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

#### Artículo 14º. Promoción Interna

En todas las convocatorias del Ayuntamiento, facilitará la promoción interna, consistente en el ascenso, dentro de la misma escala desde un grupo inferior a otro inmediatamente superior.

Los empleados deberán para ello poseer la titulación exigida, una antigüedad mínima de dos años en la categoría anterior, reunir los restantes requisitos y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria.

En las respectivas convocatorias la Corporación reservará un 50% de las vacantes convocadas para este tipo de promoción. Estas serán cubiertas por aquellas personas que en dicha promo-



ción, superen las respectivas pruebas pasando a engrosar el número de plazas de oposición libre aquellas que no fuesen cubiertas al no superar las pruebas.

En caso de que el número de vacantes convocadas sea impar el porcentaje se aplicará sobre el número par posterior.

Durante la vigencia del presente acuerdo, se procederá a la consolidación de empleo de los trabajadores del Ayuntamiento respetando siempre los principios de méritos, capacidad y publicidad del personal laboral, salvo en aquellos supuestos en que legalmente no sea posible, en las condiciones que establezca la corporación previa negociación con la mesa.

#### Artículo 15º. Provisión de Puestos de Trabajo

La valoración de puestos de trabajo determinará al menos la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos, y cual será el sistema de provisión.

El sistema de provisión será el siguiente:

Mediante concurso de traslados entre el resto de personas que ocupen puesto de igual cualificación o profesión. Las plazas de nueva creación se comunicarán a los órganos de representación de los trabajadores y se publicarán en el tablón de anuncios y en todos los servicios, estableciéndose en estos casos un periodo de admisión de solicitudes de 15 días naturales.

Mediante convocatoria de concurso o concurso-oposición entre personas de igual escala, subescala, clase, grupo, etc.

Los concursos descritos se resolverán por un Tribunal Seleccionador de 7 miembros, presidido por el Alcalde o a quien delegue el Jefe del área del puesto o puestos a cubrir, o en quien delegue, y el resto, de acuerdo con la legislación vigente o en su defecto, nombrados por la Corporación.

Este Tribunal además de realizar la selección valorará los méritos que estime pertinentes, atendiendo primordialmente a los años de servicios prestados en el Ayuntamiento de Carcabuey y al hecho de haber superado algún proceso de selección, siempre y cuando se cuente con los condicionantes que exige la Ley, y de acuerdo con la Normativa que el propio Ayuntamiento tenga vigente en cada momento.

#### Artículo 16º. Catálogo de Funciones

Para un correcto desarrollo del puesto de trabajo de todos los empleados de este Ayuntamiento, se redacta un catálogo que defina con exactitud y precisión las funciones de cada categoría profesional o puesto de trabajo de las incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo.

Se adjuntará al presente Convenio como Documento Anexo I una vez aprobado por el órgano de gobierno pertinente.

#### Artículo 17º. Adscripción de Servicios y Trabajos de Superior Categoría

La Alcaldía a propuesta de los jefes de los distintos servicios, podrá habilitar provisionalmente para desempeñar puestos de superior categoría, a personas de las mismas, por necesidades de servicio, comunicándolo anticipadamente a los representantes de los trabajadores.

Se podrá nombrar a un empleado en adscripción de servicios para puestos de trabajo de igual o superior nivel o categoría al que tenga asignada. Cuando el puesto de trabajo que se asigna o adscribe tenga fijado retribuciones complementarias y otras superiores al puesto del que es titular, se percibirán los del nuevo puesto desde el primer día en que se nombre.

Si durante el tiempo en que el empleado estuviera realizando un trabajo de superior categoría sufriese accidente laboral, durante la baja percibirá las retribuciones que devengan en dicha situación.

Las consolidaciones a que hubiera lugar de nuevo nivel se producirán de acuerdo con la normativa legal aplicable.

Toda adscripción temporal podrá ser tenida en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo.

#### Artículo 18º. Jornada Laboral

El calendario laboral habrá de respetar, en todo caso:

a) La duración de la jornada general, establecida en 37 horas y media semanales, con un total de 1.664 horas anuales, sin que pueda menoscabarse el cómputo anual de la misma con ocasión de la jornada intensiva de verano o de festividades locales y nacionales.

b) El horario fijo de presencia de 9'00 a 14'30 horas.

c) El número de fiestas laborales, de carácter retribuido y no recuperable, que no podrán exceder de lo establecido por la normativa en vigor.

d) El horario de apertura y cierre de los edificios públicos establecidos por el órgano competente.

e) La acomodación del horario a las necesidades del servicio y a las funciones del Centro.

1. La jornada laboral queda establecida, con carácter general en 37,5 horas, que se prestará de 7'30 a 15 de lunes a viernes, admitiéndose una tolerancia de 10 minutos en la entrada al puesto de trabajo. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 9'00 a 14'30 horas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta completar la jornada semanal se realizará en horario flexible, entre las 7'30 y las 9'00 de lunes a viernes y entre las 14'30 y las 18'00 de lunes a jueves, así como entre las 14'30 y las 15'30 horas los viernes.

A petición del trabajador, y siempre que se garantice el buen funcionamiento del servicio, se podrá flexibilizar esta jornada. El desarrollo de la jornada con las especialidades respecto a cada servicio se establecerá conforme a las negociaciones que sobre el particular se establecen anualmente.

2. El empleado tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 20 minutos, durante su jornada de trabajo, que se computará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

3. Los horarios especiales de aquellos servicios que no se adapten a lo dispuesto en el apartado 1.º de este artículo se incluirán dentro del calendario laboral anual o en la RPT.

Aquellos puestos de trabajo que tengan un horario especial según la RPT vendrán determinada por la misma y habrá de concretarse según las necesidades del servicio.

4. Los calendarios laborales del Ayuntamiento de Carcabuey serán aprobados por la Comisión Paritaria y la Alcaldía, en los periodos comprendidos entre 15 de diciembre y 15 de enero de cada año.

5. Durante el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, se establece una jornada intensiva de trabajo, a razón de seis horas y media continuadas de trabajo, a desarrollar entre las 8 y las 15, de lunes a viernes.

#### Artículo 19º. Tiempo Efectivo de Trabajo

Se entiende como tiempo de trabajo efectivo, aquel que el trabajador se encuentra a disposición de la Corporación y el ejercicio de su actividad, realizando las tareas atribuidas en el catálogo de funciones o en la RPT.

La diferencia en cómputo mensual entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes.

Para el cálculo de valor hora aplicable a dicha deducción, se tomará como base la totalidad de las retribuciones integras mensuales que perciba el empleado divididas por treinta, y a su vez,

este resultado por el número de horas que tenga obligación de cumplir de media cada día.

#### Artículo 20º. Descanso Semanal

Tanto el personal funcionario como laboral de este Ayuntamiento tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpido que, como regla general, comprenderá sábado y el día completo del domingo, excepto en aquellos servicios que por sus características no lo puedan establecer.

#### Artículo 21º. Ampliación de Plantilla

Siempre que en un servicio y en una categoría determinada se superen 600 horas de trabajo extraordinario anual, la Corporación estará obligada a la realización de un estudio de organización y a proceder en consecuencia.

### CAPÍTULO III

#### Permisos y Situaciones

#### Artículo 22º. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 22 días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio fuera menor al año, no considerándose como hábiles los sábados.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de meses completos, por quincenas o por periodos extensos, entendiéndose estos como mínimo de una semana.

En casos excepcionales y atendiendo a motivos razonados, podrán disfrutarse en periodos inferiores a una semana, siendo el mínimo de tres días hábiles, todo ello siempre y cuando no afecte a la necesidad del servicio en cuestión y se comunique con anterioridad al 15 de marzo. Queda por tanto expresamente prohibido solicitar periodos de disfrute de vacaciones inferior a tres días.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente de forma continuada entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo en casos de fuerza mayor, que serán estudiados oportunamente por la Comisión Paritaria y elevada propuesta a la Alcaldía.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de marzo del año siguiente.

Antes del 30 de marzo se confeccionará para el periodo anual siguiente el calendario de vacaciones, oyéndose al respecto a los representantes. Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado en cuanto a la época de su disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia, asegurando que queden atendidos todos los servicios.

El periodo de baja por enfermedad será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponde disfrutar al empleado dentro del año.

Si al comienzo o durante el disfrute de sus vacaciones, el empleado pasara a la situación de baja por enfermedad, debidamente acreditada, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo poner esta circunstancia en conocimiento del Ayuntamiento.

El empleado de nuevo ingreso disfrutará, dentro del año de su nombramiento, la parte proporcional de las vacaciones correspondientes desde la fecha de su ingreso hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue nombrado, si éste ha de producirse dentro del año, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

El empleado que cese por voluntad propia en las condiciones establecidas legalmente, finalice el periodo para que fue nombra-

do, o sea separado del servicio, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser tanto positiva como negativa.

En el caso de que el empleado cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiere disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

Salvo caso de fuerza mayor, siempre que no se produzca un preaviso por la empresa con una antelación mínima de un mes, tanto en el retraso como la interrupción del periodo de vacaciones, éstas sufrirán un incremento de cuatro días más de vacaciones, así como una indemnización equivalente al total de las pérdidas justificadas, ocasionadas al trabajador.

#### Artículo 23º. Permisos Retribuidos

La Corporación Municipal concederá a sus empleados permisos y licencias retribuidos/as por los conceptos y días que a continuación se indican:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus re-

tribuciones que corresponda.

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

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, cuatro días.

l) Por matrimonio, quince días.

Artículo 23º (Bis). Otros Permisos Retribuidos

A los permisos anteriores, se incorporan los determinados en el artículo 49 del EBEP: Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo co-

mo permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Navidad: Los días 24 y 31 de diciembre, serán de descanso a todos los efectos, garantizándose la apertura del Registro de General de documentos. Los calendarios laborales incorporarán dos días de permiso cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en festivo, sábado o día no laborable. Si ambos, o alguno de los días indicados coinciden en sábado o domingo, este derecho se disfrutará el siguiente día laborable. Si por razón del servicio no se pueden disfrutar estos días de permiso, se confeccionará un

cuadrante por el Jefe del Servicio que distribuirá los días que no se han disfrutado entre el personal que tenga derecho a ellos. Si por cualquier circunstancia no fuese posible su disfrute, se acumularán como asuntos particulares, pudiendo igualmente ser acumulados al período de vacaciones.

Asimismo, si por razones organizativas, aquellos trabajadores que durante las festividades locales presten servicios, frente al resto de miembros de la corporación, se les concederá un día adicional a disfrutar en los dos meses posteriores al devengo de tal circunstancia. Feria y otros: El personal que trabaje un día de fiesta ya sea nacional, local o autonómica tendrá derecho a dos días naturales de descanso por día trabajado y con un máximo de 14 días anuales. Será de descanso a todos los efectos, celebrándose invariablemente el día de la semana que corresponda, debiendo permanecer abierto el Registro General. Los trabajadores que no disfruten este día de descanso por motivos del servicio, lo disfrutarán al día siguiente. Asistencia a comparecencias judiciales: Por asistencia a juicio o comparecencia (siempre que dicha asistencia se deba a la relación laboral existente con el Ayuntamiento) un día libre, siempre que el Juicio o comparecencia se realice fuera de la jornada de trabajo. Igualmente el trabajador que asista tendrá derecho a la compensación económica por desplazamiento o dieta que corresponda.

#### Artículo 24º. Permisos No Retribuidos

El empleado que lleve como mínimo tres años de antigüedad al servicio del Ayuntamiento, tendrá derecho a permiso no retribuido de quince días naturales al año, en caso justificado. Para ello deberá solicitarse con un mes de antelación.

El empleado que lleve un mínimo de tres años al servicio del Ayuntamiento podrá solicitar en caso de necesidad debidamente justificada, permiso no retribuido por un plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses, previo informe del Jefe de Servicio y de los Representantes sindicales. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años, no computándose el tiempo de disfrute del mismo a efectos de trienios y premios extraordinarios.

#### Artículo 25º. Garantías

Por el Ayuntamiento se designará, a su cargo, la defensa del jubilado por actuaciones realizadas en su calidad de funcionario y como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas y gastos que se deriven, incluyendo fianzas, salvo en los casos en que se reconozca en la sentencia, dolo o mala fe. Y, asimismo, salvo renuncia expresa del propio jubilado o empleado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

El tiempo que el empleado haya de utilizar en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como de trabajo efectivo, salvo que ocurran algunas de las excepciones en él contenidas.

El Ayuntamiento garantizará la adscripción del empleado que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada del permiso de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones y no se aprecie dolo o mala fe del empleado.

En el supuesto de cesión de gestión de cualquier servicio a cualquier empresa ya sea pública o privada, el Ayuntamiento garantizará la permanencia de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento. Los trabajadores afectados serán reciclados o destinados a cualquier otro servicio del Ayuntamiento percibiendo las retribuciones del puesto anterior o del nuevo si son superiores.

#### Artículo 26º. Reinserción Laboral

La Corporación siempre que sea posible, acoplará al personal

con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándose a trabajos adecuados a sus condiciones sin pérdida de las retribuciones de su categoría inicial en los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo.

Para el caso de los agentes y cuerpos de seguridad, se atenderá a lo dispuesto en la ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales y el Decreto 135/2003, de 20 de mayo, por el que se desarrolla la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía Local de Andalucía.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Corporación, y en su caso de igualdad por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

#### Artículo 27º. Ayuda a Estudios

El Ayuntamiento concederá, previa solicitud por escrito y autorización de la comisión paritaria, ayuda de estudios para el personal fijo en plantilla que serán destinadas a estudios académicos o de preparación profesional, siempre que los mismos tengan relación con el puesto de trabajo que se desempeña.

El Ayuntamiento en su Presupuesto Único de cada año destinará la cantidad máxima de 3.000 € a estudios académicos del personal.

Las Bases por las que se regirán las ayudas de estudios son las siguientes:

Bases para la Concesión de Ayudas a Estudios a los Empleados.

a.1. Con el fin de fomentar entre el personal su formación integral y perfeccionamiento, se crean ayudas de estudios para todo el personal en activo de esta Corporación Municipal.

a.2. Todo el personal, independientemente de su categoría profesional, que lo acredite, tiene derecho a las siguientes bolsas y ayudas económicas:

Estudios Académicos.

Estudios de Primaria y F.P. 1º, 50 €.

Estudios Secundaria y F.P. 2º, importe de matrícula 70 €.

Estudios Universitarios, importe de matrícula más 25 € por asignatura y año.

Para tesina o examen de grado de licenciatura, el importe de la matrícula, previa autorización de la comisión paritaria.

a.3. La bolsa de estudios se entregará una vez se acredite estar matriculado en el curso que corresponde, y haber superado íntegramente el curso anterior, solo se otorgarán ayudas para matrículas de asignaturas y cursos sin que pueda atenderse duplicidad en cursos ni asignaturas.

a.4. Previa comprobación de las solicitudes por el Negociado de Personal se concederán por Decreto de la Presidencia, una vez que la Comisión Paritaria de seguimiento de este Convenio realice el orden de prelación de las mismas.

#### Preparación Profesional.

Teniendo en cuenta lo pactado sobre formación profesional, se concederán bolsas de estudios para realizar estudios, asistencia a cursos, jornadas, Congresos, etc., previa autorización de los mismos, sobre materias directamente relacionadas con la función pública y actividades profesionales y asistencia del Ayuntamiento, al objeto de la continua formación y posible promoción del personal al servicio de esta Corporación.

Las bolsas consistirán en el importe de la matrícula y los gastos que excedan del importe de la dieta correspondiente hasta un máximo de 30 € diarias., debiéndose justificar los mismos.

Fraude o Falsedad.

Quien realice fraude o falsedad en la solicitud o disfrute de la bolsa de estudios incurrirá en falta grave y quedará excluido de estos auxilios y cualesquiera otros que otorgue la Corporación durante los cinco años siguientes a la comisión de la falta.

#### Artículo 28º. Seguros

Durante los dos primeros meses de vigencia de este Convenio el Ayuntamiento deberá suscribir un seguro de responsabilidad civil, seguro de vida y de accidente laboral en ejercicio de su puesto de trabajo que tendrá como beneficiario a todo el personal sujeto a este convenio sin excepción alguna.

El Ayuntamiento de Carcabuey, en los casos que a continuación se detallan, se garantizara a los herederos legítimos del empleado o a este, en su caso, las siguientes indemnizaciones, mediante la suscripción de la correspondiente póliza de seguros colectivo con una compañía de seguros.

a) Por fallecimiento: 20.000 euros.

b) Por fallecimiento por accidente laboral: 40.000 euros.

c) Por fallecimiento por accidente de circulación laboral: 50.000 euros.

d) Por invalidez absoluta y permanente: 20.000 euros.

e) Por invalidez profesional total y permanente: 40.000 euros.

f) Cobertura de responsabilidad civil ilimitada

Prestaciones Médico-Farmacéuticas.

El Excmo. Ayuntamiento de Carcabuey, en su deseo de mejorar las prestaciones medico-farmacéuticas del personal a su servicio, concederá una ayuda económica del 50% de los gastos totales, hasta un máximo acumulable anual de 150 euros por trabajador y con un presupuesto total anual de 3.000 euros para todas las solicitudes de dicha prestación.

Las prestaciones de referencia son las siguientes:

a) Dentista.

b) Oculista.

c) Otorrinolaringólogo.

d) Ortopédicas.

#### Artículo 29º. Premios de Jubilación Voluntaria

Siempre que la normativa vigente no se oponga a ello y el personal fijo de plantilla haya cotizado durante el tiempo mínimo para tener derecho a pensión, podrá aquel acceder a su jubilación desde cualquier edad siempre que reúna los requisitos convenidos en cada uno de los casos.

Lo determinado anteriormente, solo regirá para el personal adscrito a este convenio.

#### Artículo 30º. Anticipos Reintegrables

El Ayuntamiento previa solicitud de los interesados podrá conceder unas ayudas personales a crédito sin interés, que podrán ser de hasta dos pagas integras a reintegrar en catorce mensualidades, con un tope máximo de 3.000 euros.

La solicitud se tramitará previo informe de los órganos de representación de los trabajadores, del departamento de Personal, Tesorería o Intervención de este Ayuntamiento.

No se podrá conceder anticipos a quienes tengan otro en vigor o a aquellos empleados que no cuenten con un mínimo de dos años de antigüedad en la prestación de servicios.

#### Artículo 31º. Anticipo de Pensión

Hasta tanto se formalicen las pensiones correspondientes en caso de jubilación o fallecimiento, el Ayuntamiento continuará pagando al jubilado o a su viuda o huérfanos, en cada caso, en concepto de anticipo de pensión, una cantidad mensual equivalente al 90% del sueldo base más antigüedad, que viniera percibiendo el trabajador.

Los beneficiarios, para poder percibir estas cantidades debe-

rán comprometerse por escrito, a su reintegro tan pronto como perciban la liquidación que en su momento le practique la Entidad de la Seguridad Social o el órgano competente al respecto.

#### Artículo 32º. Formación Profesional

El Ayuntamiento, de acuerdo con sus disponibilidades presupuestarias y de medios personales y materiales, subvencionará la realización de cursos de formación o perfeccionamiento de su personal, por si o de acuerdo con otros organismos que los están impartiendo. De conformidad con la legislación vigente, tendrán preferencia aquellos cursos impartidos por Centros Oficiales de formación de funcionarios.

Cualquier trabajador podrá acceder a la realización de estos cursos, respetándose los principios de igualdad de oportunidades y especialización.

El Ayuntamiento confeccionará el baremo de los méritos profesionales necesarios cuando el número de participantes sea limitado, conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 33º. Derecho de Protección a las Empleadas Embarazadas

Le serán reconocidas a este colectivo de especial protección todas las garantías recogidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

Las medidas tendentes a adoptar serán definidas por el órgano competente destinado al efecto.

### CAPÍTULO IV

#### Régimen Retributivo

#### Artículo 34º. Normas Generales y Comunes del Régimen de Retribuciones

1. El personal laboral y funcionario del Ayuntamiento de Carcabuey percibirán anualmente las mismas retribuciones para los puestos homólogos, siendo remunerados únicamente por éste según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este acuerdo y en la legislación general aplicable.

No obstante, cualquier disposición legal que modifique la estructura retributiva del personal funcionario/a será de aplicación al personal laboral.

2. En su virtud, los empleados no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las previstas en este texto, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorías o por emisiones de dictámenes e informes.

3. La ordenación de pagos de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro con cargo a los correspondientes fondos del Ayuntamiento, el cuál, regulará, mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo de los interesados de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles. El abono de la nómina habrá de ordenarse el último día hábil del mes correspondiente.

4. Los empleados que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñen, o por estar individualmente autorizados, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto en básicas como en complementarias.

5. Las retribuciones percibidas por los empleados gozarán de la publicidad establecida en la normativa vigente.

#### Artículo 35º. Retribuciones Básicas y Complementarias

Tendrán el carácter de conceptos retributivos para todos los empleados, independientemente del tiempo que lleven en el ayuntamiento y del carácter de su relación laboral o funcional, afectados por el presente Convenio las siguientes:

##### 1. Retribuciones Básicas (RB):

Sueldo.

Trienios.

Pagas extraordinarias.

##### 2. Retribuciones Complementarias (RC):

Complemento de destino.

Complemento Específico.

Complemento de Productividad.

Gratificaciones por Servicios Extraordinarios.

3. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen, con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidades completas y con referencia a la situación y derechos del empleado el último día laborable del mes que corresponda, salvo en los siguientes casos en los que se liquidarán por días:

-En el mes de la toma de posesión del primer destino.

-En el reingreso al servicio activo.

-En el de la incorporación por conclusión de permisos, sin derecho a retribución.

-En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación, o retiro.

-En el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

#### Artículo 36º. Sueldo o Salario Base

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los grupos de clasificación en que se organizan los empleados públicos de este Ayuntamiento.

2. El sueldo de cada uno de los grupos será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las Corporaciones Locales, o en su caso, norma que la sustituya.

#### Artículo 37º. Trienios o Antigüedad

1. Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicios reconocidos en la Administración Pública.

2. Para el cálculo de trienios, se computa el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos, indistintamente prestados en cualesquiera de las Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionarios de carrera como de contratados en régimen de derecho administrativo o laboral.

3. Cuando un empleado cambia de puesto de trabajo, percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

4. El valor del trienio de cada uno de los grupos, será el que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o, en su caso, norma que lo sustituya.

5. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día 1º del mes de que se cumplan tres o múltiplo de tres de servicios efectivos.

#### Artículo 38º. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias, serán de 2 al año, por un importe cada una de ellas de una mensualidad, correspondiente al total de las retribuciones básicas y complementarias que perciba el empleado y se devengarán el día 1 de junio y 1 de diciembre, y que se abonarán los días 20 de junio y 20 de diciembre, y con referencia a la situación y derechos del empleado en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo correspondiente a una paga, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días efectivamente trabajados.

Los empleados en servicios activos, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el apartado anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. Las pagas extraordinarias se podrán prorratear a elección del empleado público siempre que lo comunique con un mes de antelación y se mantenga dicho sistema, al menos hasta la finalización del año natural en que lo haya solicitado.

#### Artículo 39º. Complemento de Destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeña.

2. Los puestos de trabajo se clasificarán en treinta niveles, respetando los siguientes intervalos, por cada grupo de clasificación:

Cuerpo o Escala	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A: Subgrupo A1	20	30
Grupo B: Subgrupo A2	16	26
Grupo C: Subgrupo C1	11	22
Grupo D: Subgrupo C2	9	18
Grupo E: Disp. Ad. 7ª	7	14

3. La cuantía del complemento de destino, que corresponde a cada nivel del puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para las Corporaciones Locales o, en su caso, norma que la sustituya.

4. Dentro de la tabla anteriormente establecida, los diferentes puestos de trabajo de este Ayuntamiento, tienen asignados los grupos y complementos de destino que se adjuntan como anexo a este acuerdo.

#### Artículo 40º. Complemento Específico

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior.

El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el apartado 1 de este artículo. Efectuada la valoración, el Pleno del Ayuntamiento al aprobar o modificar la relación de puestos de trabajo, determinará la cuantía del complemento específico de estos puestos.

El complemento específico proviene de la multiplicación del valor del punto aprobado por el órgano de gobierno competente con el número de puntos de cada puesto. El valor del punto deberá ser aprobado en Pleno obligatoriamente.

En caso de que el complemento específico quede por debajo del que actualmente sea percibido por el trabajador, éste tendrá

derecho al mantenimiento del mismo como un Complemento Personal transitorio hasta que las mejoras retributivas acaben absorbiendo íntegramente dicho complemento.

La valoración, así como la fijación de la cuantía del complemento específico deberán ser negociadas con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 41º. Complemento de Productividad

1. El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el empleado desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, las cantidades a abonar se negociarán con los representantes de los trabajadores.

3. En ningún caso, las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciban cada empleado por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás empleados del Ayuntamiento, así como de los representantes de los trabajadores.

5. Se retribuirá como productividad el ejercicio esporádico de funciones y el puesto de trabajo que de realizarse habitualmente comportaría el derecho a devengar retribuciones superiores a las percibidas. La productividad así retribuida se devengará por unidad de actualización individualizada.

#### Artículo 42º. Gratificaciones y Horas Extraordinarias

Para la realización de trabajos especiales y fuera de horario normal, la Alcaldía podrá autorizar la realización de horas extraordinarias, de forma puntual y sobre criterios de eficacia y necesidad.

No obstante, por la realización de trabajos especiales, la Alcaldía podrá conceder las gratificaciones que estime oportuno, dentro de los límites del crédito presupuestario abierto al efecto.

En el caso de que se realizaren horas de carácter extraordinario, las mismas deberán ser autorizadas previamente por el Alcalde a instancia del Jefe del Servicio o Centro Afectado. Para su efectivo reconocimiento, deberán ser detalladas por periodos, tareas realizadas y número de horas por persona, debiéndose de abonar al mes siguiente de su realización mediante Decreto aprobado por el Alcalde o Junta de Gobierno Local, previa solicitud del interesado.

### CAPÍTULO V

#### Seguridad e Higiene

##### Artículo 43º. Comité de Seguridad y Salud

De conformidad con lo establecido en el artículo 35.4, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, integrado de forma paritaria por los representantes de los trabajadores y los de la Corporación, que elaborará su propio Reglamento, cuyas propuestas, previo el pertinente estudio, serán elevadas al Pleno de la Corporación.

##### Artículo 44º. Funciones del Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que le atribuye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y cualquier otra establecida por las disposiciones de general aplicación.

##### Artículo 45º. Revisiones Médicas

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a los empleados que lo deseen, cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. Dicha revisión podrá realizarse en horario laboral.

No será necesario este reconocimiento cuando, a juicio del médico encargado de practicarlo, el personal justifique adecuadamente que se encuentra sometido a tratamiento idóneo.

Quienes actúen con pantallas de ordenador, o instrumentos similares, podrán pasar una revisión oftalmológica cada 6 meses.

#### Artículo 46º. Botiquín de Primeros Auxilios

En los centros de trabajo, existirá un botiquín de primeros auxilios, debidamente equipado, al alcance del empleado que lo necesite y bajo la supervisión de los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 47º. Obligaciones y Derechos de los Trabajadores en Materia de Seguridad e Higiene

Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales y el mantenimiento de la máxima higiene en la empresa, estando obligados expresamente a recibir las enseñanzas que sobre esta materia le sean facilitadas por la empresa o instituciones pertinentes, usar correctamente los medios de protección personal y cuidar su perfecto estado y mantenimiento. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo. Cuidar y mantener su higiene personal en evitación de enfermedades contagiosas y de molestar a sus compañeros. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el médico de la empresa, así como cualquier otra obligación que le incumba en esta materia.

### CAPÍTULO VI

#### Derechos Sindicales

#### Artículo 48º. Representación Legal

Sin perjuicio de otras formas de participación, la representación del conjunto de los empleados del Ayuntamiento corresponde a los órganos electos de representación de los trabajadores recogidos en las disposiciones vigentes.

#### Artículo 49º. De las Secciones Sindicales

Este Ayuntamiento, reconoce el derecho de sus empleados a constituirse en secciones sindicales y a afiliarse libremente en las mismas.

El reconocimiento formal de las secciones sindicales producirá efectos ante el Ayuntamiento cuando a la misma se remita fotocopia de los Estatutos de la correspondiente Organización Sindical de que se trate, así como certificación del acta de constitución de la misma con expresión de los miembros que componen su máximo órgano de dirección.

Los órganos electos de representación sindical podrán acordar la incorporación a los mismos de un representante de las secciones sindicales reconocidas por el Ayuntamiento con las competencias que ellos mismos regulen.

#### Artículo 50º. Representación de los Trabajadores

A los efectos del presente acuerdo, la expresión "Representante de los Trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación en vigor ya se trate:

De representantes sindicales que sean miembros de la plantilla del Ayuntamiento.

De representantes electos, es decir representantes libremente elegidos por el conjunto de los empleados del Ayuntamiento de conformidad con las disposiciones vigentes.

#### Artículo 51º. Garantías Sindicales

Cada representante electo de los trabajadores al igual que representantes de las secciones sindicales tendrán, las siguientes garantías mínimas:

-Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, a

parte del interesado, el Comité de Empresa, Junta de Personal o restantes Delegados de Personal según proceda.

-Expresar individual o de manera colegiada, con libertad sus opiniones con las materias correspondientes, a su esfera de representación, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones o publicaciones de interés profesional, laboral, sindical o social, previa comunicación a la empresa.

-No ser despedido, ni sancionado, ni discriminado en su promoción económica o profesional como consecuencia de su actividad sindical durante el ejercicio de sus funciones, ni cuando se produzca su cese.

-No ser trasladado de su puesto habitual de trabajo por razones de su actividad sindical.

-No mermar sus retribuciones en los días en que se celebren reuniones oficiales de los Órganos Electos de Representación, los cuales tendrán la consideración a todos los efectos de días realmente trabajados.

#### Artículo 52º. Funciones

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes funciones:

-Colaborar con los órganos correspondientes del Ayuntamiento en cuantos asuntos procedan en materias de personal, régimen de prestaciones de servicios, condiciones de seguridad e higiene y régimen de asistencia, seguridad y prevención social en lo que sea competencia del Ayuntamiento.

-Respetar lo pactado con el Ayuntamiento, así como las legislaciones vigentes en materia laboral.

-Participar según se determine en el ámbito de la negociación colectiva, en la gestión de obras sociales establecidas por el Ayuntamiento en beneficio del conjunto de los empleados y de sus familiares.

-Colaborar con el Ayuntamiento en el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.

-Guardar sigilo profesional individual o colectivamente en todas aquellas materias reservadas que conozcan en razón de su cargo.

-Notificar al Ayuntamiento cualquier cambio de miembros que se produzcan en el seno de los órganos sindicales de representación.

-Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones que directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

#### Artículo 53º. Competencias

Es competencia de los representantes de los trabajadores la defensa de los intereses generales y específicos del conjunto de los empleados del Ayuntamiento afectado por el presente acuerdo.

Los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, tendrán las siguientes competencias:

-Recibir información de todos los asuntos de personal de este Ayuntamiento.

-Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Ayuntamiento en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

-Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales.

-Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

-Planes de formación profesional.



-Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

-Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

-Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en el Ayuntamiento, así como la de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

-Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves.

#### Artículo 54º. Derecho de Reunión

Los empleados de este Ayuntamiento podrán ejercer su derecho a reunirse con los requisitos y condiciones que señalan, estando legitimados para convocar reunión quienes de acuerdo con el articulado del presente capítulo tengan la consideración y reconocimiento de Representantes de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación al respecto.

Corresponde al Sr. Alcalde recibir la convocatoria y comprobar el cumplimiento de los requisitos formales que se contienen en el párrafo siguiente:

-Formularse con una antelación de 72 horas.

-Señalar la hora y el lugar de la celebración.

-Remitir el orden del día.

-Aportar los datos de los firmantes de la petición que acrediten estar legitimados para convocar reunión.

Si en el plazo de 24 horas a la fecha de la celebración de la reunión el Ayuntamiento no formulase objeciones, la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios del Ayuntamiento.

Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse también los siguientes requisitos:

1. Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de seis horas mensuales.

3. Que se garantice el normal funcionamiento de los servicios.

Artículo 55º. Procedimiento de Negociación de los Servicios Mínimos

No obstante en el caso de aquellos servicios que tengan el carácter de esencial se seguirán los siguientes criterios:

1. Los servicios mínimos serán aquellos que acuerden en negociación los representantes de los trabajadores y del Ayuntamiento constituidos en Comisión Paritaria.

2. La plataforma inicial de negociación se iniciará siempre propuesta de la parte social y su texto será el documento base sobre el que se iniciará la negociación de estos servicios esenciales.

3. No obstante en caso de desacuerdo esta comisión fijará fórmulas de arbitraje voluntario para dar solución a las discrepancias que pudieran plantearse.

Artículo 56º. Disposiciones Generales en Materia de Derechos Sindicales

Primera. El Ayuntamiento facilitará a los representantes de los trabajadores los medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones tales como:

-Tablones de anuncios.

-Locales y medios materiales para los comités y secciones sindicales reconocidos por el Ayuntamiento, siempre que ello sea posible.

Segunda. Los derechos sindicales reconocidos en el presente capítulo lo son en todo momento sin perjuicio de cuando la legis-

lación vigente reconozca a los representantes legales de los trabajadores, reconociéndose respecto de los órganos unipersonales los mismos derechos y garantías que a los órganos colegiados.

Tercera. Se reconoce expresamente el derecho de los representantes de los trabajadores a participar de manera directa en la gestión de las obras sociales que la empresa establezca en beneficio de los trabajadores y de sus familiares.

Cuarta. El Ayuntamiento notificará por escrito a los representantes de los trabajadores aquellos acuerdos resolutorios que afecten al personal que representan.

Quinta. El Ayuntamiento entregará copia de presente acuerdo a todos los empleados que figuren en plantilla. También se entregará copias, junto con la toma de posesión, a que hubiera lugar, a todos los empleados de nuevo ingreso.

Igualmente se entregará copia a todo el personal contratado por un periodo mínimo de seis meses.

## CAPÍTULO VII

### Régimen Disciplinario

Artículo 57º. Régimen Disciplinario

Se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario del Personal al Servicio de la Corporación que queda incorporado al presente Convenio como Anexo V.

#### Disposición Final

De conformidad con el artículo 4 del presente Convenio, este entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayuntamiento de Carcabuey, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Quedan derogados todos los decretos o acuerdos corporativos aprobados con anterioridad, que contradigan el presente convenio colectivo.

## ANEXO I

### Relación de Puestos de Trabajo

Secretario-interventor.

Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Policía 2º actividad.

Policía 2º actividad.

Jefe Vigilante Municipal.

Vigilante municipal.

Dinamizador Socio-Cultural y de Turismo.

Técnico de Obras Y Urbanismo.

Oficial de Aguas.

Oficial de Cementerio.

Oficial de Jardinero.

Maestro de Obras.

Animador Deportivo.

Auxiliar de Biblioteca.

Limpieza de Edificios.

Limpieza de Edificios.

## ANEXO II

### Horarios Especiales

Los horarios de los Servicios de Policía Local, Servicio de Recogida de residuos sólidos y el Servicio de Limpieza viaria, servicios de vigilancia, así como los relativos a servicios operativos, se regirán por el que tradicionalmente vienen rigiendo.

La Comisión Paritaria, podrá en cualquier momento, estudiar nuevos horarios de estos servicios y elevará, en forma de propuesta al Ayuntamiento, los acuerdos que en ésta materia alcanzasen.

## ANEXO III

### Servicios Extraordinarios

Horas extraordinarias normales o en día no festivos: Se compensarán por dos horas de descanso o dos horas de salario base más complemento de destino.

Horas extraordinarias en sábados, Domingos y Festivos: Se compensarán prioritariamente por tres horas de descanso o se abonará la hora por dos horas y media del salario base más el complemento de destino, siempre a elección del trabajador.

Por su especial significado, las fiestas de Año Nuevo, Pascua los Moraos, Feria Real, Viernes Santo, y Navidad, no serán permutables por descanso alguno y se compensará su trabajo al precio de 3 horas de salario por cada hora de trabajo.

Los servicios especiales como carreras, manifestaciones, representaciones, incendios, etc. efectuados fuera del servicio normal, serán retribuidos como horas extraordinarias normales, si se realizan en días laborables.

Si por cualquier circunstancia la Corporación concede un puente o día de descanso a sus empleados, los Policías Locales que trabajen ese día se tomarán dicho descanso en otra fecha laborable.

Las horas extraordinarias se abonarán con la paga del mes siguiente al que se trabajen.

El valor de la hora por grupo de titulación, incluyendo salario Base y Complemento de destino medio es el siguiente:

Grupo titulación ( SB+CDm)	Importe hora ordinaria
A1	14,0 €
A2	11,7 €
C1	8,8 €
C2	7,4 €
AA.PP (E)	6,5 €

### ANEXO IV

#### Falta

### ANEXO V

#### Régimen Disciplinario

##### Artículo 1. Régimen Disciplinario

El presente Reglamento Disciplinario será de aplicación a los empleados del Ayuntamiento de Carcabuey en base a lo establecido en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto del Empleado Público, y en la parte que no esté prevista en la mencionada Ley se aplicará la legislación laboral o administrativa correspondiente.

El régimen disciplinario, su procedimiento, así como la prescripción y cancelación de faltas y sanciones, serán el que se establece a continuación.

##### Artículo 2. Ámbito Objetivo

1. El Personal podrá ser sancionado en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en estos artículos, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en las Leyes aplicables.

2. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores o trabajadoras, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

##### Artículo 3. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

2. La incorrección con el público, superiores, compañeros o compañeras o personal subordinado.

3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.

4. La falta injustificada de asistencia al trabajo cuando no sea constitutiva de falta grave o muy grave.

5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.

##### Artículo 4. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

1. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

2. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

3. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.

4. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días consecutivos o cinco días alternos en un mes.

6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un periodo de tres meses.

12. No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Administración o se utilice en provecho propio.

13. La tolerancia o encubrimiento de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de su personal subordinado.

14. Causar de forma culpable daños muy graves al patrimonio y bienes municipales, salvo que por sentencia judicial se declare la concurrencia de negligencia grave, en cuyo caso sería de aplicación la infracción contenida en el apartado 11 del artículo siguiente.

##### Artículo 5. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

1. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

3. La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

4. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestio-

nes encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

5. El abandono del servicio, no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que se tienen encomendadas y el notorio incumpliendo de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

6. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante cuatro días consecutivos o seis alternos en un mes.

7. Los malos tratos de obra con superiores, compañeros y compañeras, personal subordinado o público en general.

8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o trabajadora, o para terceros.

9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un periodo de un año.

11. Causar por mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes municipales.

12. La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

13. El acoso laboral.

14. Realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, así como el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

15. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que se tenga o se haya tenido acceso por razón del cargo o función.

16. La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

17. El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y al Estatuto de Autonomía Andaluz en el ejercicio de la función pública.

18. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

19. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

20. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

#### Artículo 6. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

##### 1.1. Por Faltas Leves

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

##### 1.2. Por Faltas Graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

b) Suspensión del derecho a participar en el primer procedimiento de promoción posterior que se convoque dentro de los dos años siguientes a la sanción.

##### 1.3. Por Faltas Muy Graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de tres meses hasta doce meses.

b) Suspensión para participar en dos procedimientos de promoción en el periodo de los tres años siguientes a la sanción.

c) Traslado forzoso sin indemnización.

d) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal y delegado o delegada sindical, en su caso.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto, en el que se oírán a la representación del personal y, en su caso, al delegado sindical. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

4. En el supuesto de que el personal fuera sancionado con el despido por motivos contemplados en este artículo y recayera con posterioridad sentencia declarando la nulidad o improcedencia del mismo, el personal podrá optar por la readmisión o por la indemnización fijada en la sentencia.

#### Artículo 7. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los seis meses, las graves a los dos años y las muy graves a los tres años, todo ello a partir de la fecha en que la falta se hubiere cometido y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de este en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. Este plazo de prescripción se contará desde la firmeza de la resolución sancionadora.

#### Artículo 8. Procedimiento Sancionador

1. Para imponer sanciones por faltas graves y muy graves habrá de instruirse el oportuno expediente. Quien ostente la competencia, de conformidad con la legislación local aplicable, para acordar la incoación del expediente designará al Instructor o Instructora del mismo.

Quien instruye el expediente tendrá la condición de funcionario/a de carrera o personal laboral fijo/a de grupo de titulación igual o superior que el trabajador encartado y no pertenecerá al centro de trabajo donde preste servicios la persona expedientada. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le ha abierto expediente y en el desarrollo del expediente se oírán a la representación legal del personal. Si la persona expedientada ostentase la condición de Delegado o Delegada de Personal o miembro del Comité de Empresa se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

A tal efecto, se notificará a los restantes Delegados y Delegadas de Personal o al Comité de Empresa la incoación del expediente para que sean oídos además de la persona interesada. La misma garantía se aplicará a los Delegados y Delegadas Sindicales a quienes amparan las disposiciones del artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

2. Dentro de los veinte días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el Instructor o Instructora habrá de formular pliego de cargos y ordenar su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de diez días para la contestación del mismo y proponer la práctica de cuantas pruebas convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado o interesada, su declaración y la de quienes testifiquen, en su caso.

4. Quien instruye el expediente admitirá o rechazará, en el plazo de diez días, las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su rea-

lización y, del mismo modo, procederá respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. La persona interesada tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el Instructor o Instructora formulará en el plazo de diez días la correspondiente propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato a la persona expedientada, quien, en el plazo máximo de diez días desde la notificación, podrá hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el Instructor o Instructora, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución correspondiente o, si no fuera de su competencia, a elevarlo al órgano competente en el plazo de diez días.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente para resolver podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad para la persona expedientada o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo esta no superase el tiempo de la suspensión provisional, se procederá de inmediato a la correspondiente reparación. Por lo demás, en cuanto al régimen de la suspensión se estará a lo dispuesto para ello en el Estatuto Básico del Empleado Público.

8. En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sean necesarias. Ta-

les medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

No se permitirán represalias contra la persona denunciante ni contra las personas que testifiquen, apoyándolas en todo momento e informándoles de los recursos existentes, para el caso en que deseen emprender acciones legales.

#### ANEXO VI

##### Ropa de Trabajo y Herramienta

El Ayuntamiento de Carcabuey, proporcionará a los empleados municipales, cuando las características del puesto de trabajo lo requieran, ropa adecuada a las funciones a desempeñar.

El trabajador, tendrá a su disposición todas las herramientas y utensilios necesarios para el desempeño de su trabajo así como los equipos necesarios para la prevención de Riesgos Laborales.

La ropa de verano se entregara antes del mes de mayo, y la de invierno antes del mes de septiembre del año que se solicite, y el equipo de prevención necesario se entregara al comienzo del contrato del trabajador, firmando la recogida del mismo.

La entrega de ropa de trabajo y material no tendrá carácter anual sistemático sino que se preverá según la demanda del propio trabajador, lo que conlleva la supresión del complemento de desgaste de vestuario.

Núm. 7.869/2014

Como corrección de errores y complemento a los Anexos de los Pliegos a que hace referencia el Anuncio de este Ayuntamiento 6809/2014, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 199, de 16 de octubre de 2014, se procede a la subsanación correspondiente, mediante la publicación del siguiente Anexo:

#### PERSONAL A SUBROGAR SERVICIO AYUDA A DOMICILIO (Mes de mayo 2014)

Nombre	Contrato	Antigüedad	% de jornada	Complementos /Plus
Alcalá Caballero Luisa María	289 - Indefinido tiempo parcial	03-12-2.009	72,5	0
González Pérez M <sup>a</sup> Francisca	289 - Indefinido tiempo parcial	04-12-2.009	37,5	0
Hernández Silvia Viviana	189 - Indefinido tiempo completo	03-12-2.009	100,0	0
Luque Montes Carmen	501 - Obra o servicio de duración determinada tiempo parcial	06-12-2.009	60,0	0
Martín Gálvez Susana	289 - Indefinido tiempo parcial	30-01-2.010	57,5	0
Moral Castillo M <sup>a</sup> Ángeles	501 - Obra o servicio de duración determinada tiempo parcial	16-08-2.011	95,0	0
Muñoz Secilla María Dolores	289 - Indefinido tiempo parcial	03-12-2.009	52,5	0
Ortiz Sánchez Sampetro	100 - Indefinido tiempo completo	03-12-2.009	100,0	0
Padurariu Adina	100 - Indefinido tiempo completo	03-12-2.009	100,0	0
Povedano García Rafaela	501 - Obra o servicio de duración determinada tiempo parcial	16-06-2.011	60,0	0
Roldán Pérez Ana María	289 - Indefinido tiempo parcial	08-02-2.010	76,2	0
Salcedo Sánchez María Teresa	289 - Indefinido tiempo parcial	03-12-2.009	75,0	0

#### Datos del Servicio

Número de Usuarios:

Prestación Básica: 10: 188 horas.

Dependencia: 25: 1.206,35 horas.

Grado Nivel Dependencia:

Grado 2º: 19 casos.

Grado 3º: 8 casos.

Prestación básica: Resto.

Nota Aclaratoria Contenido de los Sobres

Sobre 1: Documentación General.

Sobre 2: Documentación relativa a los criterios de adjudicación valorados mediante un juicio de valor.

Sobre 3: Documentación relativa a los criterios de adjudicación valorados mediante la aplicación de un juicio de valor.

Las empresas interesadas en la presentación de ofertas, dispondrán de un nuevo plazo de un mes contado a partir de la aparición del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Carcabuey, 6 de noviembre del 2014. El Alcalde, Fdo. Antonio Osuna Roperio.

## Ayuntamiento de Doña Mencía

Núm. 7.812/2014

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 285 de 27/11/1992), se hace pública notificación de la incoación de expedientes sancionadores y la notificación de las resoluciones recaídas que se indican, instruidos por la Alcaldía, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Jefatura de la Policía Local de este Ayuntamiento y ante la Alcaldía les asiste el derecho de alegar por escrito, contra la iniciación de los expedientes sancionadores, lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la

Provincia. Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas se dictarán las oportunas resoluciones.

Contra estas resoluciones que ponen fin a la vía administrativa podrá interponer el interesado Recurso Contencioso-Administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de Sevilla, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en el plazo de 2 meses contado desde el siguiente a la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, previa comunicación al Sr. Alcalde, conforme a lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro que estimen oportuno.

Las multas podrán ser abonadas en periodo voluntario dentro de los 15 días hábiles desde el siguiente a la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que de no hacerlo, se procederá a su exacción por vía ejecutiva, incrementado con el recargo del 20 por ciento de su importe por apremio.

Procedimiento que motiva la notificación: Procedimiento de Notificación.

Órgano responsable de la tramitación: Departamento de Multas.

Relación de notificaciones pendientes de la remesa: 3756.

Referencia	N.I.F.	Nombre	Expediente	Importe	Acto
6939DJK	B14702674	Construcciones Urbano Montes S.L	324/2014	100,00	Actuaciones previas
6426BRZ	A14015788	Crismona,S.A.	290/2014	600,00	Resolución no identificación conductor
4271GCV	50606946T	Díaz Quiros Daniel	139/2014	80,00	Resolución sin alegaciones
GR8113S	77446697Q	Diop Leve Sidy	322/2014	40,00	Incoación estacionamiento
0255BBC	77384306R	Escobedo Heredia Pilar	83/2014	160,00	Resolución
1227GFJ	30947311Y	Granados Moyano Juan	48/2014	80,00	Resolución sin alegaciones-
3549DFS	26969121B	Guijarro Barba Rosa María	126/2014	80,00	Resolución sin alegaciones
6176BJK	X5167861Z	Mbengue Aladji	323/2014	40,00	Incoación estacionamiento
0205FPP	26969799E	Moreno Tapia Jesús	18/2014	200,00	Resolución sin alegaciones
9167FDD	30518803B	Moya Luque Francisco	273/2014	100,00	Incoación estacionamiento
E4257BBK	B14219810	Pinturas y Revestimientos del Sur S.L.	311/2014	80,00	Actuaciones previas
4727HMH	74902594N	Ramírez Campillos Antonio	264/2014	40,00	Incoación estacionamiento
5399DZG	75750501R	Tienda Baena María Ángeles	279/2014	40,00	Incoación estacionamiento
2899SWZ	34001193V	Ubeda Alguacil Francisco	320/2014	40,00	Incoación estacionamiento

Doña Mencía, 4 de noviembre de 2014. La Alcaldesa, Fdo. Juana Baena Alcántara.

## Ayuntamiento de Lucena

Núm. 7.530/2014

Relación de Vehículos que se encuentran en la Jefatura de la Policía Local, y que tras larga estancia a disposición de sus propietarios sin efectuar la retirada, se han intentado notificar a sus titulares domiciliariamente, sin haberse conseguido.

En uso del artículo 59.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre (BOE número 285, de 27 de noviembre), del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace la presente notificación con las advertencias siguientes:

Primero: De no ser levantado el Depósito por sus titulares o personas debidamente autorizadas en el plazo de 15 días, se pro-

cederá a considerarlo residuo sólido urbano, conforme a lo previsto al final de la letra a), apartado 1 del artículo 71 del texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, aprobado por Real Decreto Legislativo 339/1990, de 2 de marzo, en la redacción dada por el artículo segundo de la Ley 11/99, de 21 de abril, pasando a la propiedad municipal.

Segundo: Se procederá a la ejecución por vía de apremio de las tasas y gastos legalmente establecidos.

Tercero: Los titulares que se encuentran sombreados quedan advertidos de que sobre los vehículos de su propiedad pesa algún embargo, precinto, limitación de disposición o alguna incidencia, según consta en Base de Datos de la Dirección General de Tráfico, que podría constituir un impedimento para la baja definitiva de los mismos, siendo responsabilidad de los titulares las consecuencias que se deriven de esta situación.

Marca	Modelo	Matrícula	Titular
Renault	Megane	CO-6785-AW	Robert Mihai Saftoiu

Bmw	318	9341-CZV	Valentín Stanucel Ilie
Ford	Fiesta	CO-0054-AK	Nino Sepashivili
Renault	R-11	MA-8255-AB	Juan Andrés Espejo Ochoa
Nissan	Kubistar	6748-DYZ	84 Expres SL
Seat	Córdoba	4207-CXY	Manuel Reyes Córdoba
Renault	Clio	CA-5585-AS	Arturo Javier Ramos Conde
Hyundai	Accent	CO-9574-AL	Julio Carreño Marín
Seat	Ibiza	7281-CBL	Sergio Díaz Hurtado
Ford	Courier	CO-8150-AK	Abraham Muñoz Encabo
Daewoo	Nubira	8558-DDV	Griselda Bui Pey
Piaggio	Ape 50	C-2254-BJR	Juan Lopez Morante
Pgo	Ligero 50 RS	C-9579-BVP	Jose Antonio Jiménez Baena

Lucena, a 28 de octubre de 2014. El Alcalde, Fdo. Juan Pérez Guerrero.

### Ayuntamiento de Montemayor

Núm. 7.810/2014

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.5 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del 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: 2013\_1356.

NIF: 28920479-A; Nombre: López Berrocal Francisco Borja.

Fecha resolución: 9/10/2014.

Acto: Notificación resolución definitiva Recurso de Reposición.

En virtud de lo anterior dispongo que el interesado o su representante debidamente acreditado, deberá comparecer en el plazo de 15 días, 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 .

Montemayor, a 6 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, José Díaz Díaz.

### Ayuntamiento de Montoro

Núm. 7.834/2014

Por Resolución de la Alcaldía número 2.111/2014, se ha adoptado la que se transcribe:

No pudiendo asistir el próximo día 5 de noviembre de 2014, a las 11:00 horas, al Consejo de Administración de la Sociedad Limitada Ruta Bética Romana, a celebrar en el Alcázar de la Puerta de Sevilla en Carmona, en virtud de las atribuciones conferidas en el artículo 21.1 b) de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, por el presente,

Resuelvo:

Primero. Delegar la representación y el voto en don Juan Ávila Gutiérrez, Presidente de la Asociación de Ciudades de la Ruta Bética Romana y Alcalde de Carmona en el Consejo de Administración de la Sociedad Limitada Ruta Bética Romana que se celebrará el próximo día 5 de noviembre de 2014, a las 11:00 horas.

Segundo. Dar publicidad de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y trasladar su contenido a:

2.1. Don Juan Ávila Gutiérrez, Presidente de la Asociación de Ciudades de la Ruta Bética Romana y Alcalde de Carmona.

2.2. La Asociación de Ciudades de la Ruta Bética Romana.

2.3. El Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre”.

Montoro, a 7 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio Sánchez Villaverde.

### Ayuntamiento de Palenciana

Núm. 7.967/2014

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley 4/1999, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, e intentado sin éxito la notificación a los interesados, se hace saber que en este Ayuntamiento se ha instruido expediente para dar de baja en el Padrón Municipal de Habitantes a las personas abajo relacionadas, cumplimentándose de esta forma lo establecido en el artículo 72 del Reglamento de Población y Demarcación de las Entidades Locales, aprobado por RD 1690/1986, de 11 de julio y Norma II.1.C.2 de las aprobadas por Resolución conjunta del Presidente del Instituto Nacional de Estadística y del Director General de Cooperación Territorial de 9 de abril de 1997 (BOE de 11 de abril).

Personas cuya Baja se propone	Domicilio Indebidamente Consignado
Ahmed, Mansur	C/ Molinos, 18-1
El Bouaichi, Hamid	C/ Sol , 8
El Bouaichi, Aziz	C/ Molinos, 18-1
Gonçalves, Rosimar	C/ San Isidro, 62
El Mamoun, Said	Plaza Nº Sª del Carmen, 7
Zahir, Abdelillah	C/ Sol, 8
Ciocoiu, Georgiana Adina	C/ Arroyo, 37
Ciocoiu, Bogdan Andrei	C/ Arroyo, 37
Martín, Frederic Jean Yves	C/ Arroyo, 68

Los interesados disponen de un trámite de audiencia durante un plazo de 15 días, para presentarse en las dependencias municipales y examinar el expediente a los efectos de que puedan alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

Transcurrido el plazo señalado, sin haber formulado alegación alguna, se continuará con el procedimiento de baja de oficio por inscripción indebida en el Padrón Municipal de Habitantes.

En Palenciana, a 12 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Carmen Pinto Orellana.

### Ayuntamiento de Palma del Río

Núm. 7.464/2014

El Concejale de Urbanismo de este Il. Ayuntamiento, en virtud de la delegación efectuada por el Sr. Alcalde-Presidente por Decreto 1827/2011, de 8 de julio, sobre Delegaciones de la Alcaldía en miembros de la Junta de Gobierno Local, ha dictado con fecha 21 de octubre de 2014, Decreto 2026/2014, que a continuación se transcribe:

Decreto de admisión a trámite de la ampliación del Proyecto de Actuación de Centro Hípico aprobado por acuerdo del Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de 29 de abril de 2010, promovido por Centro Hípico La Herradura SL.

Visto que el Ayuntamiento-Pleno, en sesión ordinaria celebra-

da el día 29 de abril del 2010, aprobó el Proyecto de Actuación, promovido por Centro Hípico La Herradura SL con CIF B-14865554, para la actuación de Interés Público en suelo no urbanizable de Centro Hípico, ubicadas en carretera de las Huertas Km. 1,5 de este término municipal, vinculado a la actividad prevista una superficie de 33.457,75 m<sup>2</sup>, que constituye la Finca Registral 24.018 de Referencia Catastral 14049A032000160000IW. Al amparo del citado Proyecto se obtuvieron las siguientes Licencias Urbanísticas: Licencia de Obras por sendos Decretos número 915/2012, de 10 de mayo y número 833/2013, de 13 de mayo; y Licencia de Utilización por Decreto 595/2014, de 25 de abril.

Visto que con fecha 29 de abril de 2014 la promotora de la actuación Centro Hípico La Herradura SL, ha presentado a tramitación Proyecto para ampliar las instalaciones existentes, al objeto de legalizar una pista ecuestre ubicada en la Parcela anexa y la construcción de una nave para acopio de heno y paja, localizándose en parte de la Finca Registral 6374, con Referencia Catastral número 14049A032000240000IQ, resultando afectados 2.433,57 m<sup>2</sup> situados al norte, y 8.326 m<sup>2</sup> situados al Sur. Para acreditar la disponibilidad de los terrenos aporta Contrato de arrendamiento de las fincas objeto de actuación celebrado con fecha 1-1-2014 con la propietaria de los terrenos, Agemosa de Negocios e Inversiones, SL.

Visto que con fecha 27 de junio de 2014, se ha emitido Informe Técnico 262/2014 donde se hace constar que los terrenos se encuentran clasificados por el PGOU como Suelo no Urbanizable de Carácter Natural o Rural "Lomas de Campiña", según se desprende del Plano número 2 del Texto Refundido del Plan General de Ordenación Urbanística de Palma del Río publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 111 de fecha 13/06/2011 y el Boletín Oficial de la Provincia número 112, de fecha 14/06/2011 (en adelante PGOU), y que el Proyecto se ajusta a los requisitos del artículo 42 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (en adelante LOUA), y a las determinaciones previstas en el artículo 12.229 del PGOU, Apartado 3 "Actividades de Ocio de la Población" el cual permite el uso de Centros Hípicos.

Visto el Informe Jurídico emitido con fecha de octubre de 2014 donde se establece la normativa de aplicación, el procedimiento a seguir, así como se hacen constar como obligaciones del promotor las siguientes:

1. Deberá en todo caso restituir las condiciones ambientales y paisajísticas de los terrenos afectados y de su entorno inmediato, una vez concluida la actividad, según se advierte en el artículo 52 de la LOUA.

2. Las obligaciones correspondientes a los deberes legales derivados del régimen de la clase de Suelo no Urbanizable, expresadas en la LOUA y de forma particular en el PGOU de Palma del Río.

3. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 42.5 y artículo 52.5 de la LOUA, con la finalidad de que se produzca la necesaria compensación por el uso y aprovechamiento de carácter excepcional del suelo no urbanizable que conllevaría la actuación, deberá satisfacer una prestación compensatoria resultante, según el artículo 4.2. c) de la Ordenanza Municipal reguladora de la Prestación Compensatoria en Suelo no Urbanizable, de aplicar el 8 % al importe total de la inversión a realizar para su implantación efectiva, excluida la correspondiente a maquinaria y equipos, al tratarse de actividades de Ocio de la Población.

4. Deberá constituir la garantía a que refiere el artículo 52.4 de la LOUA.

5. Solicitud de licencia de obras en el plazo máximo de un año

a partir de la aprobación del presente Proyecto de Actuación.

6. La redacción y presentación de los correspondientes Proyectos Básicos y de Ejecución de las Instalaciones y de Actividad, una vez aprobado el Proyecto de Actuación.

7. Se habrá de segregar de la Finca Registral 6.374 los 10.759,57 metros cuadrados afectos al presente Proyecto de Actuación, y agruparlos a la Finca Registral número 24.018.

8. La actividad se encuentra sometida a Calificación Ambiental, según se desprende del Anexo I, categoría 10.12, de la Ley 7/2007, de 9 de julio de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

Visto el artículo 42 de la LOUA que establece que son actuaciones de interés público en terrenos que tengan el régimen de suelo no urbanizable las actividades de intervención singular, de promoción pública o privada, con incidencia en la ordenación urbanística en las que concurren los requisitos de utilidad pública o interés social, así como la procedencia o necesidad de implantación en suelos que tengan este régimen jurídico. Dicha actuación habrá de ser compatible con el régimen de la correspondiente categoría de suelo y no incidir en la formación de nuevos asentamientos.

Visto el artículo 9.2.b) del Texto Refundido de la Ley del Suelo establece que el ejercicio de las facultades previstas en el artículo 8, en terrenos que se encuentren en el suelo rural a los efectos de esta ley comporta para el propietario, en la forma que determine la legislación sobre ordenación territorial y urbanística: b) Satisfacer las prestaciones patrimoniales que se establezcan, en su caso, para legitimar usos privados del suelo no vinculados a su explotación primaria.

Visto el artículo 67.d) de la LOUA que establece la obligación de vincular la superficie total de la parcela a la actividad prevista.

Y, en el ejercicio de la competencia que me atribuye el artículo 9 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, el artículo 21.1 s.) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y el Decreto 1827/2011, de 8 de julio, sobre Delegaciones de la Alcaldía en miembros de la Junta de Gobierno Local,

He Resuelto

Primero. Admitir a trámite por concurrir en la actividad los requisitos exigidos en el artículo 42 de la LOUA, el Proyecto de Actuación de Interés Público en Suelo no Urbanizable, promovido por Centro Hípico La Herradura SL, con CIF B-14865554, para ampliar las instalaciones de Centro Hípico, ubicadas en carretera de las Huertas Km. 1,5 de este término municipal, cuyo Proyecto de Actuación fue aprobado por Acuerdo del Ayuntamiento-Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de abril del 2010, consistentes en una pista ecuestre ubicada en la Parcela anexa y la construcción de una nave para acopio de heno y paja, localizándose en parte de la Finca Registral 6374, con Referencia Catastral número:

14049A032000240000IQ, resultando afectados 2.433,57 m<sup>2</sup> situados al Norte, y 8.326 m<sup>2</sup> situados al Sur.

Segundo. Someter el expediente a información pública, por plazo de 20 días, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con llamamiento a los propietarios de terrenos incluidos en el ámbito del Proyecto.

Tercero. Notificar a las personas interesadas.

Lo que se somete a información pública de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, durante el plazo de 20 días, contados a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio, durante el cual se encontrará el expediente de

manifiesto en la Asesoría Jurídica de Urbanismo de este Ilte. Ayuntamiento.

Palma del Río, a 23 de octubre de 2014. Firmado electrónicamente por el Concejal-Delegado de Urbanismo, José Gamero Ruiz.

### Ayuntamiento de Pozoblanco

Núm. 7.823/2014

Intentada sin efecto en el último domicilio conocido, por dos veces, al interesado don Rafael Moreno Villarejo, con DNI número 75.705.271-N y domicilio en Plaza del Pósito, número 1, de Pozoblanco, la notificación del Acuerdo de Inicio de la Alcaldía, expedido el día 15/10/2014, por el que se acuerda incoar el procedimiento sancionador número L.E.P.\_23/14, contra el interesado, por presunta infracción de lo dispuesto en el artículo 14.h de la Ley 13/1999, de 15 de diciembre, de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas de Andalucía, siendo tipificada como grave en su artículo 20.13 y sancionada al amparo de lo establecido en su artículo 22.1.b).

Y se comunica, al propio tiempo, al interesado que, podrá formular en el plazo de 15 días hábiles, contado a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, las alegaciones que estime convenientes a su defensa, con aportación y propuesta de las pruebas que considere oportunas, indicándose que el expediente y cuantas actuaciones se han llevado a cabo, se encuentran puestas de manifiesto a su disposición, y por el plazo antes indicado, en el Negociado de Actividades del Ayuntamiento de Pozoblanco, en horario de 8'00 a 15'00.

Pozoblanco, 4 de noviembre de 2014. El Alcalde, firma ilegible.

### Ayuntamiento de Priego de Córdoba

Núm. 7.868/2014

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

Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 31 de octubre de 2014, adoptó acuerdo de aprobación inicial de la Innovación del Plan Especial relativa a la ocupación del 100% de la planta baja de los edificios, en los siguientes casos:

-En todas las zonificaciones (excepto en el conjunto urbano de la Villa y en edificios catalogados) cuando el uso al que se destine el edificio sea distinto al de vivienda en 1ª categoría (unifamiliar).

-En el entorno del Centro Histórico también en vivienda en 1ª categoría (unifamiliar), cuando la planta baja se destine a un uso diferente al residencial.

-Para ello, este documento de innovación modifica los siguientes artículos del texto normativo del Plan Especial:

Artículo 5.46 "Ocupación de parcela" de la calificación centro histórico - edificaciones vinculadas a los espacios urbanos catalogados.

Artículo 5.60, "Ocupación de parcela" de la calificación Centro Histórico.

Artículo 5.75, "Ocupación de parcela" de la calificación edificación entre medianeras - entorno centro histórico.

Este acuerdo determina por si solo, la suspensión del otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas

en el área afectada por esta modificación, en los términos previstos en los artículos 27 de la Ley 7/2002, LOUA, y 120 del Reglamento de Planeamiento.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 39 de la LOUA, y 128 del RP, se somete esta aprobación a información pública por plazo de un mes mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y publicación en uno de los diarios de mayor difusión provincial, así como en el tablón de anuncios del municipio.

Priego de Córdoba, a 5 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por la Presidenta del Área de Urbanismo, Cristina Casanueva Jiménez.

### Ayuntamiento de Rute

Núm. 7.806/2014

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 de la Ley del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, y habiéndose intentado la notificación al interesado, sin que haya sido posible practicarla por causas no imputables a la Administración, por el presente anuncio se cita a los interesados o representantes que se relacionan en el anexo adjunto, para ser notificado por comparecencia de los actos administrativos derivados de los procedimientos sancionadores que en el mismo se incluyen.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer para ser notificados, en el plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente de la publicación del presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, en el Excmo. Ayuntamiento de Rute, Jefatura de Policía Local. Calle Toledo, número 2 de Rute (Córdoba). Teléfono 957 532 704.

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 señalado para comparecer.

Rute, a 31 de octubre de 2014. El Alcalde, Fdo. Antonio Ruiz Cruz.

#### RELACIÓN DE NOTIFICACIONES PENDIENTES

Referencia Expediente	NIF Nombre	Importe	Exacción Acto
01/14	74517130M María del Carmen Hernández Romero	3.001 €	Ordenanza de Venta Ambulante -Incoación-
02/14	15514868B Juan Lorenzo Muñoz Hernández	3.001 €	Ordenanza de Venta Ambulante -Incoación-
04/14	49029367Z Antonio González Barbero	3.001 €	Ordenanza de Venta Ambulante -Incoación-
06/14	78686289T Manuel Flores Jiménez	3.001 €	Ordenanza de Venta Ambulante -Desestimación recurso reposición-
02/14	20225947T Jonatan García Jiménez	150 €	Ley 7/2006 -Resolución-
03/14	34029842P José Puerto Campillos	150 €	Ley 7/2006 -Resolución-
07/14	50615375B Daniel Tejero Aguilera	150 €	Ley 1/1992 -Resolución-
08/14	50615375B Daniel Tejero Aguilera	150 €	Ley 1/1992 -Resolución-
14/14	50603399H Rafael Écija Molina	150 €	Ley 1/1992 -Resolución-

### Ayuntamiento de Villanueva del Duque

Núm. 7.835/2014

Habiendo resultado aprobada definitivamente la modificación de la Ordenanza reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana de Villanueva del Duque, se hace pú-



blico para general conocimiento, insertándose a continuación el texto íntegro de la modificación acordada:

**ORDENANZA REGULADORA DEL IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE NATURALEZA URBANA**

“Artículo 2º.

3. Bonificaciones. Las parcelas afectadas por los SUS-1, SUS-2 y SUS-3 del Plan General de Ordenación Urbanística de Villanueva del Duque, cuya referencia catastral a continuación se detalla gozarán de una bonificación del 90% del importe del Impuesto.

SUS-1

**REFERENCIA CATASTRAL**

14070A030001330000PY  
14070A030001340000PG  
14070A030001350000PQ  
14070A030001360000PP  
14070A030001370000PL  
14070A030001380000PT  
14070A030001390000PF  
14070A030001400000PL  
14070A030001410000PT  
14070A030001420000PF  
14070A030001430000PM  
14070A030001440000PO  
14070A030001450000PK  
14070A030001460000PR  
14070A030001480000PX  
14070A030001490000PI  
14070A030001500000PD

SUS-2

**REFERENCIA CATASTRAL**

14070A010000110000PH  
14070A010000120000PW  
14070A010000130000PA  
14070A010000140000PB  
14070A010000150000PY  
14070A010000160000PG  
14070A010000170000PQ  
14070A010000180000PP  
14070A010000190000PL  
14070A010000200000PQ  
14070A010000210000PP

SUS-3

**REFERENCIA CATASTRAL**

14070A009004040000PE  
14070A009004050000PS  
14070A009004080000PH  
14070A009004090000PW  
14070A009004120000PW  
14070A009004130000PA  
14070A009004140000PB  
14070A009004150000PY  
14070A009004160000PG  
14070A009004170000PQ  
14070A009004180000PP  
14070A009004190000PL  
14070A009004200000PQ  
14070A009004210000PP  
14070A009004220000PL  
14070A009004240000PF  
14070A009004250000PM  
14070A009004260000PO

14070A009004270000PK

14070A009004280000PR

14070A009004330000PX

Contra dicha aprobación podrá recurrirse potestativamente en Reposición ante el Pleno de la Corporación, en el plazo de un mes desde la publicación del presente anuncio, conforme a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Asimismo contra dicha aprobación podrá interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba en el plazo de dos meses a partir de la presente publicación. De formularse Recurso de Reposición, el plazo para interponer Recurso Contencioso-Administrativo se contará desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del Recurso de Reposición o en que éste deba entenderse presuntamente desestimado.

No obstante, se podrá formular cualquier otro recurso que se estime procedente.

Villanueva del Duque, 5 de noviembre de 2014. La Alcaldesa, firma ilegible.

---

### Ayuntamiento de El Viso

Núm. 7.843/2014

No habiéndose formulado reclamación alguna contra el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el pasado día 25 de septiembre de 2014, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 191, de fecha 3 de octubre de 2014, relativo a la modificación del Artículo 3º, Epígrafe 2º de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por la Prestación de los Servicios de Casas de Baños, Piscinas e Instalaciones Análogas, y de conformidad con la legislación vigente, se entiende definitivamente aprobada, insertándose a continuación el texto íntegro de la modificación:

**MODIFICACIÓN ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA TASA POR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CASAS DE BAÑOS, PISCINAS E INSTALACIONES ANÁLOGAS**

“...

Artículo 3º. Tarifa.

...

Epígrafe 2º. Instalaciones Deportivas:

...

7.- Por la utilización privativa de otras instalaciones municipales (para bodas u otros actos lucrativos):

...

7.5.- Utilización privativa del Centro Social “La Bomba”:

...

b) Cumpleaños con menores organizados por el particular: 30,00 €.

c) Cumpleaños con menores y mayores organizados por el particular: 50,00 €.

d) Bodas, bautizos y comuniones organizados por el particular: 100,00 €.

...

“

Contra el presente Acuerdo se podrá interponer por los interesados recurso Contencioso-Administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de este

anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En El Viso, a 11 de noviembre de 2014. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Díaz Caballero.

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgado de Primera Instancia Número 6 Córdoba

Núm. 7.740/2014

Juzgado de Primera Instancia Número 6 de Córdoba  
Procedimiento: Expediente de dominio. Inmatriculación 1248/2014. Negociado: B  
Sobre: Expediente de Dominio. Inmatriculación  
Solicitantes: Tomás Javier Valenzuela Palomo, Antonio Sebastián Valenzuela Palomo, Eufemia Valenzuela Palomo y Ana Josefa Valenzuela Palomo  
Procuradora: María Nieves Pozo Martínez  
Letrada: María del Rosario Artacho Tejederas

DON MANUEL MILLÁN PADILLA, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO 6 DE CÓRDOBA, HAGO SABER:

Que en este Juzgado se sigue el procedimiento Expediente de dominio, Inmatriculación 1248/2014, a instancia de Tomás Javier Valenzuela Palomo, Antonio Sebastián Valenzuela Palomo, Eufemia Valenzuela Palomo y Ana Josefa Valenzuela Palomo, respecto de la siguiente finca:

Finca rústica, sita en el término municipal de Villaviciosa de Córdoba, sita en el Polígono I, Parcela 71, del paraje conocido como Casilla Corrales, de tierra de labor o labradío secano, con una superficie de 28.530 metros cuadrados.

La referencia catastral de la finca descrita es la señalada con el número 14073A001000710000XT del Catastro de Córdoba.

Por el Norte linda con:

-Finca sita en el Polígono 1, Parcela 25 en el paraje conocido como Arroyo Las Carretas del término municipal de Villaviciosa de Córdoba, registrada en el Catastro a nombre de don Francisco Fidel Escobar Martínez, con NIF 29.966.937F, y con referencia catastral:

14073A001000250000XW.

-Camino Villaviciosa de Córdoba, sito en el Polígono 1, Parcela 9.017 en el citado paraje, registrado en el Catastro con referencia catastral:

14073A001090170000XW.

Por el Sur linda con la finca sita en el Polígono 1, Parcela 76 del citado paraje Casilla Corrales, registrada en el Catastro a nombre de don Rafael Muñoz Escobar, con NIF 75.644.229N y referencia catastral:

14073A001000760000XR.

Por el Este linda con la finca sita en el Polígono 1, Parcela 70 del citado paraje Casilla Corrales, registrada en el Catastro a nombre de doña Elvira Fernández Alcalde, con NIF 29.967.164G y referencia catastral:

14073A001000700000XL.

Por el Oeste linda con las siguientes fincas:

-Finca sita en el Polígono 1, Parcela 74 del citado paraje Casilla Corrales registrada en el Catastro a nombre de doña María Custodio Carillo, con NIF 75.644.376N y referencia catastral:

14073A001000740000XO.

-Finca sita en el Polígono 1, Parcela 73 del citado paraje Casilla Corrales registrada en el Catastro a nombre de don José Jara-ba Mariscal, con NIF 30.004.379M y referencia catastral:

14073A001000730000XM.

-Finca sita en el Polígono 1, Parcela 72 del citado paraje Casilla Corrales registrada en el Catastro a nombre de doña Josefa Molina Cabrera, con NIF 75.597.724J y referencia catastral:

14073A001000720000XF.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha 28 de octubre de 2014, se convoca a las personas ignoradas a quines pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que, en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto, puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Córdoba, a 3 de noviembre de 2014. El Secretario Judicial, firma ilegible.

### Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 Lucena

Núm. 7.760/2014

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción Número 1 de Lucena

Procedimiento: Expediente dominio. Reanudación tracto sucesivo 239/2014. Negociado: RO

Solicitante: María del Carmen Lizana Lizana y Luis Práxedes Cruz Reyes

Procurador: Francisco Javier Córdoba Aguilera

DOÑA GABRIELA VALENZUELA ESCUDERO, SECRETARIA DEL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO 1 DE LUCENA, HAGO SABER:

Que en este Juzgado se sigue el procedimiento Expediente dominio. Reanudación tracto sucesivo 239/2014, a instancia de María del Carmen Lizana Lizana y Luis Práxedes Cruz Reyes, de las siguientes fincas:

Una octava parte de: Rústica. Casa Cortijo llamada del Cerro, de extensión ignorada, pero medida de doscientos veinticinco metros cuadrados, compuesta de tres cuerpos, albergue y labranza, cámara y con un trozo de tierra a su alrededor que le sirve de desahogo o revuelos, de cuarenta y un áreas y setenta y tres centiáreas, enclavado todo en el tierra olivar de veintidós fanegas y tres celemines, en el partido del Higueral, término de Iznájar. No está ubicada dentro del Parque Natural de las Sierras Subbéticas Cordobesas.

Por el presente y en virtud de lo acordado en providencia de esta fecha se convoca a las personas ignoradas a quienes pudiera perjudicar la inscripción solicitada para que en el término de los diez días siguientes a la publicación de este edicto puedan comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

Asimismo se cita a doña Felisa Reyes Carrillo, o bien a sus herederos o causahabientes como titular registral, a Mariano Molina Matas como transmitente para que dentro del término anteriormente expresado pueda comparecer en el expediente alegando lo que a su derecho convenga.

En Lucena, a 29 de octubre de 2014. La Secretaria, firma ilegible.

## Juzgado de lo Social Número 4 Córdoba

Núm. 8.034/2014

Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba  
Procedimiento: Despidos/Ceses en general 607/2014. Negociado: PP

Sobre: Despidos

De: Francisco Javier Arribas Jiménez

Contra: Canal Uno de Telecomunicaciones Audiovisuales SL.

DON JUAN CARLOS SANJURJO ROMERO, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 607/2014, se ha acordado citar a Canal Uno de Telecomunicaciones Audiovisuales SL como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el próximo día 1 de diciembre del 2014, a las 11:00 horas de su mañana, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en calle Doce de Octubre, 2 (Pasaje), Pl. 5, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de Confesión Judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a Canal Uno de Telecomunicaciones Audiovisuales SL.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Córdoba, a 18 de noviembre de 2014. El Secretario Judicial, firma ilegible.

## Juzgado de lo Social Número 7 Granada

Núm. 7.840/2014

Juzgado de lo Social Número 7 de Granada  
Procedimiento: Despidos: Autos 725/2014. Negociado: FM

De: Patricia Serrano Arenas

Contra: "Viveros Los Geranios, SL", "Vida Garden Grove, SL", "Los Geranios Centro de Jardinería, SL", Salvador Velásquez Balderas, "Motorinver Sport, SL", "Fauna Garden, SL", Salvador Velásquez Montes y "Floristería y Jardinería Los Geranios, SL"

DOÑA RAFAELA ORDÓÑEZ CORREA, SECRETARIA JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE LOS DE GRANADA, HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue los Autos número 725/2014, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de Patricia Serrano Arenas contra "Viveros Los Geranios, SL", "Vida Garden Grove, SL", "Los Geranios Centro de Jardinería, SL", Salvador Velásquez Balderas, "Motorinver Sport, SL", "Fauna Garden, SL", Salvador Velásquez Montes y "Floristería y Jardinería Los Geranios, SL", en la que con fecha 21 de julio de 2014 se dictó Decreto, cu-

ya parte dispositiva, copiada textualmente, dice lo siguiente:

"Parte Dispositiva

-Admitir la demanda presentada.

-Señalar el próximo tres (3) de diciembre de 2014 (10:40 horas), para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en avenida del Sur 5, Edificio La Caleta, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el Secretario Judicial el día 3 de diciembre de 2014, a las 10:30 horas.

-Citar a las partes en legal forma con la advertencia de que deberán concurrir a juicio con todos los medios de prueba de que intenten valerse, así mismo se advierte a las partes que de no comparecer ni alegar justa causa que motive la suspensión del acto de conciliación o juicio, podrá el Secretario Judicial en el primer caso y el Juez en el segundo, tener al actor por desistido de la demanda, y si se tratase del demandado no impedirá la celebración de los actos de conciliación y juicio, continuando éste sin necesidad de declarar su rebeldía.

-Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba de su interrogatorio, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración (artículo 91.2 y 91.4 Ley de la Jurisdicción Social).

-Poner en conocimiento del demandado en el momento de su citación que el actor ha solicitado prueba documental consistente en la que se señala en la demanda, y que en caso de admitirse esta por el Magistrado-Juez en el acto del juicio, si los mencionados documentos no se aportan en ese momento sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada.

-Dar cuenta a S.Sª de los restantes medios de prueba propuestos por la parte actora en su escrito de demanda consistente en testifical, a fin de que se pronuncie sobre los mismos.

-Dar cuenta a S.Sª del señalamiento efectuado a los efectos del artículo 182 LEC.

-Tener por efectuada la manifestaciones de la parte actora en cuanto a comparecer asistido de Letrado y teniéndose por designado domicilio a efectos de notificaciones, debiendo remitirse al expresado domicilio las diligencias que hayan de entenderse con dicha parte actora.

-Requírase a la parte actora a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente resolución: a) Por una parte, adecue su demanda a lo establecido en el artículo 104 de la LRJS; y b) Por otra, concrete en el suplico de la demanda, la cantidad reclamada en concepto de salarios devengados y no percibidos; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo en el expresado plazo, en el caso del apartado a), le parará en perjuicio a que hubiere lugar en derecho; y, en el caso del apartado b), se tendrá por no formulada la pretensión de reclamación de cantidad y se continuará el procedimiento únicamente por la acción de extinción de la relación laboral.

-Igualmente, requírase a la parte actora a fin que, dentro del término de los quince días hábiles siguientes al de la notificación de la presente resolución, aporte certificación del Acta de Conciliación ante el CMAC o el intento de haberlo efectuado; ello, bajo apercibimiento que, transcurrido dicho término y no lo hubiere verificado, ni manifestado justa causa para dejar de hacerlo, se da-

rá cuenta a S.Sª a fin que, con suspensión del señalamiento efectuado, se pronuncie sobre el archivo de las actuaciones.

-Respecto a lo interesado en el Tercer Orosí Digo de la demanda, accediéndose a lo solicitado, con traslado de copia de la demanda al Fondo de Garantía Salarial, cítese al mismo a fin que, si a su derecho interesa, comparezca el día y hora señalado para los actos de ley, esto es, el 3 de diciembre de 2014 y hora de las 10:40 de su mañana; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se celebrará el acto sin su presencia.

Notifíquese la presente resolución a las partes

Modo de Impugnación: Mediante recurso de reposición a interponer ante quien dicta esta resolución, en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma, sin que la interposición del recurso tenga efectos suspensivos con respecto a la resolución recurrida. La Secretario Judicial".

Del mismo modo, en igual fecha, y en relación con lo solicitado en la demanda, se dictó Providencia del siguiente tenor literal:

"Providencia Magistrada doña Beatriz Pérez Heredia.

En Granada, a veintiuno de julio de dos mil trece.

Visto el Decreto y escrito de demanda, se admite la prueba interesada consistente en Confesión Judicial del legal representante de la parte demandada y Documental.

A tal fin, respecto de la Confesión Judicial, requiérase a los Legales Representantes de las empresas: "Los Geranios. Centro de Jardinería, SL", "Floristería y Jardinería Los Geranios, SL", "Motorinver Sport, SL", "Fauna Garden, SL". "Vida Garden Grove, SL" y "Viveros Los Geranios, SL", así como a las personas físicas don Salvador Velázquez Montes y don Salvador Velázquez Balderas, a fin que comparezcan personalmente a los actos de conciliación y/o juicio a celebrar el día tres (3) de diciembre de 2014 y hora de las 10:40 de su mañana; bajo apercibimiento que, caso de no comparecer, ni manifestar justa causa para dejar de hacerlo, podrá ser tenido por confeso en los hechos de la demanda.

Respecto de la Documental, interesada por la parte actora en el Orosí Digo Segundo de la demanda, se acuerda lo siguiente:

a) Respecto de la Documental que se interesa de "Viveros Los Geranios, SL", requiérase al legal representante de dicha code mandada a fin que aporte la documental interesada por la demandante y que comprende los 4 primeros puntos; debiendo ser requerida la parte actora, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de los puntos 5 al 8, ambos inclusive; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

b) Respecto de la Documental que se interesa de "Vida Garden Grove, SL", requiérase al legal representante de dicha code mandada a fin que aporte la documental interesada por la demandante y que comprende los 4 primeros puntos; debiendo ser requerida la parte actora, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de los puntos 5 al 8, ambos inclusive; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

c) Respecto de la Documental que se interesa de "Motorinver Sport, SL", requiérase al legal representante de dicha code mandada a fin que aporte la documental interesada por la demandante y que comprende los 4 primeros puntos; debiendo ser requerida la parte actora, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábi-

les siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de los puntos 5 al 8, ambos inclusive; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

d) Respecto de la Documental que se interesa de "Fauna Garden, SL", requiérase al legal representante de dicha code mandada a fin que aporte la documental interesada por la demandante y que comprende los 4 primeros puntos; debiendo ser requerida la parte actora, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de los puntos 5 al 8, ambos inclusive; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

e) Respecto de la Documental que se interesa de don Salvador Velázquez Montes, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de la misma; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

f) Respecto de la Documental que se interesa de don Salvador Velázquez Balderas, previa la admisión o denegación de la práctica de la misma, a fin que, dentro del término de los cuatro días hábiles siguientes al de la notificación de la presente, aclare los motivos por los que interesa la práctica de la misma; ello, bajo apercibimiento que, caso de no hacerlo así, se entenderá que renuncia a la práctica de la misma.

Recábese de la Tesorería General de la Seguridad Social, vida laboral de la demandante a través de la terminal de este Juzgado.

Contra la presente resolución cabe Recurso de Reposición ante este Juzgado de lo Social, no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Para la admisión del recurso deberá previamente acreditarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en Banesto número 1642-0000-30-0725-14, utilizando para ello el modelo oficial, debiendo indicar en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la L.O 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banesto 0030 1846 42 0005001274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social número Siete de Granada, y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "30" y "Social-Reposición".

Lo mandó y firma S.Sª. Ante mí. Doy fe."

Y para que sirva de notificación en forma a "Vida Garden Grove, SL", "Los Geranios Centro de Jardinería, SL", Salvador Velázquez Balderas, "Motorinver Sport, SL", "Fauna Garden, SL" y "Floristería y Jardinería Los Geranios, SL", cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, respecto de los code mandados don Salvador Velázquez Montes, "Floristería y Jardinería Los Geranios, SL", "Vida Garden Grove, SL" y en el

Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, respecto de "Motorinver Sport, SL" y "Fauna Garden, SL" 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.

Granada, a 3 de noviembre de 2014. La Secretaria Judicial, firma ilegible.

## Juzgado de lo Social Número 1 Sevilla

Núm. 7.820/2014

Juzgado de lo Social Número 1 de Sevilla

Procedimiento: 553/12. Ejecución número 295/2014. Negociado: 4J

De: Francisco Gala Osuna

Contra: Grupocon Servicios Integrales SL y Servicios Auxiliares Blindados del Sureste SL

DON REYNALDO CARLOS CARMONA ARGÜELLES, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE SEVILLA, HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue la ejecución número 295/2014, sobre Ejecución de títulos judiciales, a instancia de don Francisco Gala Osuna contra Grupocon Servicios Integrales SL y Servicios Auxiliares Blindados del Sureste SL, en la que con fecha 3 de noviembre de 2014 se ha dictado Auto y Decreto cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del siguiente tenor literal:

"Auto. En Sevilla, a tres de noviembre de dos mil catorce. Dada cuenta y;

...

### Parte Dispositiva

S.S<sup>a</sup>. Itma. Acuerda:

Despachar ejecución a favor de don Francisco Gala Osuna, contra Grupocon Servicios Integrales SL y Servicios Auxiliares Blindados del Sureste SL por la suma de 21.767,10 euros en concepto de principal (19.788,27 € más 1.978,83 € de interés por mora), más la de 3.300 euros calculados para intereses y costas y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrá interponerse recurso de reposición, en el plazo de tres días ante este Juzgado, en los términos referidos en el fundamento tercero de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado, abierta en la entidad Banco Santander, Sucursal de calle José Recuerda Rubio número 4, de Sevilla, Cuenta número 4020-0000-64-0295-14, utilizando para ello el modelo oficial, indicando en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "30" y "Social-Reposición", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la LO 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma. Sin cuyos requisitos no se admitirá a trámite el recurso, y todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 451, 452 y concordantes LEC y la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de

hacerse en la cuenta de Banco de Santander con IBAN: ES5500493569920005001274 (en formato electrónico) o IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 (en formato papel), indicando el "beneficiario", Juzgado de lo Social número 1 de Sevilla, y en "concepto" se consignarán en un solo bloque y éste separado por espacios de todo lo demás que se ponga en el campo, los 16 dígitos -antes expresados- de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial.

Así por este Auto, lo acuerda, manda y firma la Itma. Sra. Doña Aurora Barrero Rodríguez, Magistrada del Juzgado de lo Social Número 1 de Sevilla. Doy fe. La Magistrado-Juez. El Secretario".

...

### Decreto

Sr. Secretario Judicial Don Reynaldo Carlos Carmona Argüelles.

En Sevilla, a tres de noviembre de dos mil catorce.

...

### Parte Dispositiva

Acuerdo:

Se decreta embargo de los saldos de cuentas en entidades financieras de la titularidad de las ejecutadas, Grupocon Servicios Integrales SL y Servicios Auxiliares Blindados del Sureste SL, en cuanto fuere suficiente a cubrir la suma de las cantidades reclamadas. Para ello, tramítense la oportuna orden a través de la aplicación Cuentas de Consignación de Depósitos.

Procédase por este Juzgado a la averiguación patrimonial integral a través del Punto Neutro Judicial, para la localización y averiguación de los bienes y derechos del ejecutado que consten en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Dirección General de Tráfico, Catastro y Servicio de Índices del Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad.

Hágase saber a las partes que, de conformidad con lo establecido en el artículo 155.5 de la LEC, si cambiasen su domicilio, número de teléfono, fax, dirección de correo electrónico o similares siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con la oficina judicial durante la sustanciación del proceso, lo comunicarán inmediatamente a la misma.

Notifíquese esta resolución al/los ejecutado/s, junto con el Auto de orden general de ejecución, con entrega de copia de la demanda ejecutiva y de los documentos acompañados, sin citación ni emplazamiento, para que, en cualquier momento pueda/n personarse en la ejecución.

Contra esta resolución cabe recurso directo de revisión, que deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Para la admisión del recurso deberá efectuarse constitución de depósito en cuantía de 25 euros, debiendo ingresarlo en la cuenta de este Juzgado abierta en la Cuenta de Consignaciones de este Juzgado, abierta en la entidad Banco Santander, sucursal de calle José Recuerda Rubio número 4, de Sevilla Cuenta número 4020-0000-64-0265-14, utilizando para ello el modelo oficial, indicando en el campo "Concepto" que se trata de un recurso seguido del código "31" y "Social-Revisión", de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional Decimoquinta de la LO 6/1985 del Poder Judicial, salvo concurrencia de los supuestos de exclusión previstos en la misma. Sin cuyos requisitos no se admitirá a trámite el recurso, y todo ello conforme a lo dispuesto en los artículos 451, 452 y concordantes LEC y la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ.

Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta de Banco de Santander con IBAN: ES5500493569920005001274 (en formato electrónico) o IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 (en formato papel), indicando el "beneficiario", Juzgado de lo Social número 1 de Sevilla, y en "concepto" se consignarán, en un solo bloque y éste separado por espacios de todo lo demás que se ponga en el campo, los 16 dígitos –antes expresados– de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial, indicando después de estos 16 dígitos (separados por un espacio) el código "31" y "Social-Revisión".

Así lo acuerdo y firmo. Doy fe. El Secretario Judicial".

Y para que sirva de notificación en forma a Grupocon Servicios Integrales SL y Servicios Auxiliares Blindados del Sureste SL, 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 Sevilla, a 3 de noviembre de 2014. El Secretario Judicial, firma ilegible.

### Juzgado de lo Social Número 7 Sevilla

Núm. 7.813/2014

Juzgado de lo Social Número 7 de Sevilla  
Procedimiento: Social Ordinario 250/2012. Negociado:  
De: Fundación Laboral de la Construcción  
Contra: Piedras Silva Luis

EL/LA SECRETARIO/A JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 7 DE SEVILLA, HACE SABER:

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento número 250/2012, sobre Social Ordinario, a instancia de Fundación Laboral de la Construcción contra Piedras Silva Luis, en la que con fecha 30/10/2014 se ha dictado Sentencia, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"Que estimando la demanda interpuesta por Fundación Laboral de la Construcción contra Luis Piedras Silva debo condenar y condeno al citado empresario a pagar a la actora 219'32 euros en concepto de aportación a la financiación de la actora correspondiente a 2008 y 2009, más los honorarios de su letrada hasta el límite de 600 euros.

Esta sentencia es firme.

Notifíquese esta resolución a las partes con entrega de su copia, advirtiéndole que contra la misma no cabe interponer recurso alguno.

Así por esta mi Sentencia, definitivamente juzgando en esta instancia, lo pronuncio, mando y firmo".

Y para que sirva de notificación en forma a Piedras Silva Luis, 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 Sevilla, a 4 de noviembre de 2014. El/La Secretario/a Judicial, firma ilegible.

### Juzgado de lo Social Número 1 Zaragoza

Núm. 7.826/2014

Juzgado de Lo Social Número 1 de Zaragoza  
Seguridad Social 0000800/2013  
Procedimiento origen: Sobre Seguridad Social  
Demandante: Miguel Ángel Romanos Coca  
Abogado: Jesús Huarte Muniesa  
Graduado/a Social: Asepeyo y otros.

Cedula de Notificación

DON JOSE ANTONIO LAGUARDIA HERNANDO, SECRETARIO JUDICIAL DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE ZARAGOZA, HACE SABER:

Que en el procedimiento de Seguridad Social número 800/2013, de este Juzgado de lo Social, se ha dictado resolución, de la que los interesados podrán tener conocimiento íntegro.

Contra dicha resolución cabe Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Laboratorios Pérez Giménez, SA, en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

En Zaragoza, a 9 de octubre de 2014. El Secretario Judicial, firma ilegible.

## ANUNCIOS DE PARTICULARES

### Notaría de doña Verónica Rivas Jiménez Montilla (Córdoba)

Núm. 7.791/2014

Yo, Verónica Rivas Jiménez, Notario del Ilustre Colegio de Andalucía, con residencia en Montilla, provincia de Córdoba, hago saber:

Que en mi Notaría, sita en la calle Escuelas s/n, de Montilla, provincia de Córdoba, se tramita la venta extrajudicial, a instancia de "TB Sistemas Inteligentes, SL", conforme al artículo 129 de la Ley Hipotecaria, de la siguientes fincas hipotecadas:

Urbana. A) Urbana: Número 1. Nave destinada a uso industrial, sita en el edificio números 112 al 115, en calle llamada hoy Madame Curie, del Plan Parcial Industrial-I "Llanos de Jarata", de Montilla (Córdoba). Tiene una superficie construida total de cuatrocientos treinta y cinco metros y cincuenta decímetros cuadrados. Consta de una sola planta y se distribuye en zona de almacén y exposición, oficina, aseo y zona de previsión de aparcamientos, y a la que se accede directamente desde la calle de su situación, por puerta independiente. Linda: Norte, parcela 105; Sur, calle Madame Curie; Este, la nave que se describirá a continuación bajo el número dos; y Oeste, parcela 111.

Cuota: Tiene asignada una cuota, en relación con el total valor del Edificio, elementos comunes y participación en beneficios y cargas, de veinticinco enteros por ciento.

Inscripción: Registro de la Propiedad de Montilla, al tomo 858, folio 210, finca número 44.548, inscripción 2ª.

Referencia Catastral: Forma parte de la finca catastral número 3501603UG5630S0001PU.

B) Urbana: Número 2. Nave destinada a uso industrial, sita en el edificio números 112 al 115, en calle llamada hoy Madame Curie, del Plan Parcial Industrial-I "Llanos de Jarata", de Montilla (Córdoba). Tiene una superficie construida total de cuatrocientos treinta y cinco metros y cincuenta decímetros cuadrados. Consta de una sola planta y se distribuye en zona de almacén y exposición, oficina, aseo y zona de previsión de aparcamientos, y a la que se accede directamente desde la calle de su situación, por puerta independiente. Linda: Norte, parcela 104; Sur, calle Madame Curie; Este, parcela 114 y Oeste, la nave que se ha descrito anteriormente bajo el número uno.

Cuota: Tiene asignada una cuota, en relación con el total valor del edificio, elementos comunes y participación en beneficios y cargas, de veinticinco enteros por ciento.

Inscripción: Registro de la Propiedad de Montilla, al tomo 858, folio 215, finca número 44.549, inscripción 2ª.

Referencia Catastral: Forma parte de la finca catastral número 3501603UG5630S0002A1.

Procediendo la subasta de las fincas se hacen saber sus condiciones:

Tendrá lugar en mi Notaría el día 17 de diciembre de 2014, a las 11 horas, siendo el tipo base para cada una de las fincas el de doscientos dieciocho mil novecientos cuarenta euros (€ 218.940) para cada una de las fincas.

La documentación y la certificación del Registro a que se refieren los artículos 236 a) y 236 b) del Reglamento Hipotecario pueden consultarse en la Notaría de lunes a viernes de 10 a 14 horas. Se entenderá que todo licitador acepta como bastante la titulación aportada. Las cargas, gravámenes y asientos anteriores a la hipoteca que se ejecuta continuarán subsistentes. Los licitadores deberán consignar, previamente a la subasta, en la cuenta corriente 2100 7444 01 2200044506 de "Caixabank, SA", sucursal de Montilla, una cantidad equivalente al cinco por ciento del tipo señalado para la subasta. Podrán hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, acompañando el justificante del depósito previo, hasta el momento de la subasta. Sólo la adjudicación a favor del acreedor requirente o el remate a favor del mismo, o de un acreedor posterior, podrá hacerse a calidad de ceder a un tercero.

Montilla, 31 de octubre de 2014. La Notario, firma ilegible.