

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

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

Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba, con vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el día 31 de diciembre de 2022

p. 4238

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de La Carlota

Resolución por la que se aprueba la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as de la Convocatoria para la provisión en propiedad, mediante el sistema de concurso-oposición, por promoción interna, de una plaza de Oficial de la Policía Local

p. 4254

Ayuntamiento de Hornachuelos

Extracto de la Convocatoria 635201 de Subvenciones por Concurrencia Competitiva del ejercicio 2022

p. 4255

Ayuntamiento de Lucena

Extracto de la Convocatoria 635193 de Subvenciones a Gastos derivados de ejercer la opción de Compra de las Viviendas y Régimen de Alquiler con opción a compra del Parque Municipal de Viviendas en la Empresa Municipal Suelo y Vivienda de Lucena SA, 2022

p. 4255

Extracto de la Convocatoria 635211 para la Concesión de Ayudas a Mujeres Víctimas de Violencia de Género ejercicio 2022

p. 4256

Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba

Aprobación definitiva de la Ordenanza Municipal reguladora del Mercado de Abastos de esta localidad

p. 4257

Resolución de la Alcaldía-Presidencia por la que se delega en doña Antonia García González, Primera Teniente de Alcalde, las funciones dirección y gobierno municipal de la Administración Municipal, en el periodo del 30 de junio

al 10 de julio de 2022, ambos inclusive

p. 4266

p. 4266

Ayuntamiento de Montoro

Acuerdo de 24 de mayo de 2022, del Pleno Municipal, por el que se publica la designación de días no lectivos para el Curso Escolar 2022-2023 y Fiestas Locales 2023

p. 4266

Ayuntamiento de Pozoblanco

Decreto de 24 de junio de 2022, de la Alcaldía, por la que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la provisión con carácter interino, del puesto de Intervención General, clase segunda, correspondiente a la Subescala de Intervención-Tesorería de esta Corporación

Ayuntamiento de Puente Genil

Aprobación definitiva de la Creación de varias plazas en la Planti-lla de Personal Laboral de esta Corporación

p. 4270

VIII. OTRAS ENTIDADES

Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Córdoba

Extracto de la Convocatoria 635208 Programa TIC Cámaras 2022 Sector Agroindustrial

p. 4270

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo,
Transformación Económica, Industria, Conocimiento y
Universidades
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 2.251/2022

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0081/2022

Código de Convenio: 14000445011981

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba", suscrito el día 2 de junio de 2022, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y planes de igualdad, esta Autoridad Laboral sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por el Decreto 115/2020, de 8 de septiembre,

ACUERDA

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

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

TERCERO. Los artículos 56 al 60 del Convenio Colectivo de referencia deberán respetar las modificaciones sobre las modalidades de contratación, establecidas en el artículo primero, puntos 1 a 5 del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Córdoba, 8 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades en Córdoba, María del Carmen Martínez Garvín.

Capítulo I**NORMAS GENERALES****Artículo 1. Ámbito Territorial y Funcional**

El presente Convenio regulará las relaciones laborales entre los trabajadores/as y las empresas que ejerzan la actividad de Limpieza de Edificios y Locales en la Provincia de Córdoba y mantengan centros de trabajo en la misma, aunque las Centrales o domicilios sociales radiquen fuera de la provincia.

Artículo 2. Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor al día 1 de enero de 2021, independientemente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

La duración de este Convenio extenderá su vigencia a los años

2021 y 2022, hasta el 31 de diciembre de 2022.

Al término de la vigencia a que se refiere el párrafo anterior se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes, de acuerdo con el artículo 86 el Estatuto de los Trabajadores/as. En cualquier caso la denuncia deberá notificarse a la otra representación con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento o la de cualquiera de sus posibles prórrogas.

En cualquier caso, tras la denuncia del Convenio este mantendrá su ultraactividad, resultando de aplicación en su totalidad hasta que se alcance el nuevo acuerdo que venga a sustituirlo.

Artículo 3. Absorción y Compensación

Las mejoras y remuneraciones concedidas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, no serán absorbidas ni compensadas por las establecidas en este Convenio.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y por todos los conceptos.

Capítulo II**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****Artículo 5. Facultades de la Empresa**

La Dirección y control de la actividad laboral, así como la Organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, Empresario o persona en quien delegue. Sin merma de la facultad que corresponde a la Dirección de la Empresa o a sus representantes legales, los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales tendrán las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores/as, Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.

Los trabajadores/as/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio Sectorial serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 7.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Sectorial son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Sectorial podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio Sectorial, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asig-

ne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución a que tenga derecho el trabajador.

GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 8.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

-Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.

-Grupo II: Personal Administrativo.

-Grupo III: Mandos Intermedios.

-Grupo IV: Personal Operario.

Artículo 9. Grupo I

Los trabajadores/as/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Artículo 10. Grupo II

Los trabajadores/as/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores/as. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de Primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 11. Grupo III

Los trabajadores/as/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores/as que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otros u otros trabajadores/as.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 12. Grupo IV

Los trabajadores/as/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a.

Artículo 13. Definición Grupo Profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 14. Definición Grupo Profesional II

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Artículo 15. Definición Grupo Profesional III

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

-Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

-Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

-Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la ma-

por brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores/as, siendo sus funciones las siguientes:

-Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

-Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

-Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

-Corrección de anomalías e incidencias.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 16. Definición Grupo Profesional IV

Trabajadores/as/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente, los que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVELES FUNCIONALES

NIVEL I.

Trabajadores/as/as que ejecutan las tareas de fregado, despolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

NIVEL II.

Trabajadores/as/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Trabajadores/as/as que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor/a utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

NIVEL III.

Trabajadores/as/as que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Artículo 17.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 16.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 18.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 16. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará

que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

Artículo 19. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes a su grupo profesional o categorías equivalentes, sólo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

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

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a la del Grupo profesional o las de categorías equivalentes, por un período superior a 6 meses durante un año u 8 meses durante dos años, el trabajador pasará a pertenecer a la nueva categoría profesional, reservándose éste la elección de aceptar la nueva categoría o continuar en la de procedencia, sin menoscabo de la diferencia salarial que devenga la categoría que efectivamente realiza de superior categoría.

En cualquier caso, y desde la fecha que al trabajador se le asignen funciones de superior categoría, devengará el nivel retributivo correspondiente a la categoría desempeñada.

Capítulo III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 20. Cuantificación y Estructura del Salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de

trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 21. Conceptos Retributivos

Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos por antigüedad.
- Gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad.
- Gratificación de beneficios.
- Asignaciones y gratificaciones complementarias o especiales.
- Horas extraordinarias.
- Pluses.

Artículo 22. Salario Base

Las cantidades correspondientes al salario base para los distintos Grupos y categorías profesionales, serán las especificadas en tabla anexa número 1.

Los salarios a que se refiere dichas tablas son mensuales y se harán efectivos por mensualidades vencidas, como máximo a día 3 del siguiente mes.

Artículo 23. Complementos por Antigüedad

El complemento por antigüedad se abonará a razón del 4% del Salario Base en vigor por cada trienio o quinquenio consolidado y/o devengado. Los trabajadores/as que accedieran a un contrato indefinido a partir del 29 de julio de 1997, percibirán la antigüedad del 4% del Salario Base en vigor por quinquenio.

Artículo 24. Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad

1. Todo el personal en cada uno de los meses de julio y diciembre tendrá derecho a una gratificación extraordinaria. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

2. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente, y se abonarán en las siguientes fechas:

- El día 15 de julio, la devengada del 1 de enero al 30 de junio.
- El día 18 de diciembre, la devengada del 1 de julio al 31 de diciembre.

3. Cuando el trabajador disfrute sus vacaciones en el mes de julio o de diciembre y a petición del mismo, la gratificación le será abonada en la nómina de junio o de noviembre, según corresponda.

Artículo 25. Gratificación de Beneficios

1. Durante la vigencia del Convenio el personal percibirá una gratificación de beneficios que se percibirá en el primer trimestre del año, y que corresponde al ejercicio económico del año anterior.

2. Su cuantía será equivalente a la que en la fecha de su percepción le corresponda mensualmente por salario base más antigüedad y, naturalmente, en la proporción que proceda si su permanencia en la empresa fuera inferior a un año.

Artículo 26. Asignaciones y Gratificaciones Complementarias o Especiales

1. Gratificación de trabajos complementarios. Cuando ocasionalmente el personal encuadrado en cualquiera de las categorías

de Limpiadora, Limpiacristales, Peón Especializado/a, Especialista y Conductor/a-Limpiador/a, realice trabajos complementarios distintos de los definidos como actividades propias y habituales de su categoría, como los de fregar platos, recoger mesas, poner lavadoras, servicios de lavandería, hacer camas, colgar o descolgar cortinas u otros análogos, recibirá la cuantía de 114,74 €.

Dicha cantidad es mensual y se abonará por mensualidades vencidas. Se percibirá proporcionalmente a los días trabajados al mes, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

2. Gratificación centros mineros. Dadas las especiales características en se desarrolla la actividad laboral en los Centros Mineros de nuestra Provincia, se establece que el personal que preste sus servicios en dichos Centros, recibirá la cuantía de 48,53 €/mes.

Dicha cantidad se hará abonable por mensualidades vencidas. Cuando la jornada de trabajo fuese inferior a la normal, se percibirá la gratificación proporcionalmente a la misma, calculándose para ello sobre los días laborables del mes.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

1. Las partes firmantes manifiestan la necesidad y la conveniencia de eliminar las horas extraordinarias en el Sector, quedando a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, expresamente prohibidas; sin embargo se realizarán en casos muy extremos, y en tal caso serán de dos horas por mes y trabajador, debiendo ser justificadas por los empresarios ante los representantes de los trabajadores/as, para determinar la situación que las motivó.

2. Durante la vigencia del presente Convenio, para la determinación del valor hora ordinaria se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora ordinaria} = \frac{\text{Ingresos Anuales} = (\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 15}{\text{Jornada anual (1.728 horas)}}$$

Se entiende por ingresos anuales a estos efectos el salario base mensual más antigüedad multiplicados por 15 mensualidades. Para calcular el valor de la hora extraordinaria, sobre el valor hora ordinaria se aplicará un incremento del 75 por 100.

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \text{Valor hora ordinaria} \times 175 \%$$

Por acuerdo entre las partes, las horas extraordinarias realizadas se podrán compensar con tiempo de descanso equivalentes, (1 hora trabajada = 1 hora y 3/4 de descanso), en los días que aquellas decidan, dentro de los tres meses siguientes a la prestación de las horas extraordinarias.

Artículo 28. Pluses

1. Plus de Festivos. Se establecen los Pluses en las cuantías y por los conceptos siguientes:

-Centros Hospitalarios, percibirán la cantidad de 51,02 €/mes.

-Centros con Plus reconocido al 31-05-1994, percibirán la cantidad de 46,77 €/mes.

-Centros no hospitalarios, Trabajadores/as con rotación anual en Domingos y Festivos. Frecuencia de trabajo mínima para su devengo: 2 Domingos/mes ó 8 Festivos/año, percibirán la cantidad de 46,75 €/mes.

-Resto de trabajadores/as que realicen circunstancialmente su jornada en Domingo o Festivo percibirán por ese día la cantidad de 8,32 €/día.

2. Plus de transporte. Se establece un Plus de Transporte, igual para todas las categorías, siendo su cuantía de 3,51 € por día efectivamente trabajado.

Este Plus se devengará por día efectivo de trabajo y proporcionalmente a la jornada, no siendo absorbible ni compensable por

ningún otro concepto.

3. Nocturnidad. El trabajo nocturno será el comprendido entre las 22 horas a las 6 horas. Cuando se realicen trabajos en estas horas el trabajador/a percibirá un Plus de Nocturnidad, consistente en el 25 por 100 sobre salario base de Convenio.

Capítulo IV

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 29. Jornada de Trabajo

1. La jornada máxima de trabajo será de 38 horas semanales, equivalentes a 1.728 horas en cómputo anual, en las que están computadas como de trabajo efectivo los 15 minutos diarios de descanso obligatorio siempre que la jornada sea completa y de forma continuada.

2. Se entenderá como jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

Artículo 30. Descansos y Horario

1. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas consecutivas.

2. Las empresas se comprometen a confeccionar un cuadrante de horas de trabajo, que contemple los descansos de sábados alternativos siempre y cuando el servicio a realizar en el Centro lo permita y de mutuo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o en su caso, con los propios trabajadores/as.

3. En los 3 días de FERIA de cada localidad, la jornada laboral será de 3 horas cada uno de los días, o la parte proporcional a la jornada que se realice.

4. Asimismo los días 24 y 31 de diciembre, se establece uno de ellos de total descanso y del otro la mitad de la jornada, cuya distribución entre el personal se determinará por acuerdo con los representantes legales de los trabajadores/as o los propios trabajadores/as, en su caso.

Artículo 31. Vacaciones

1. El personal incluido en este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, o la parte proporcional al tiempo de permanencia en la empresa, que no podrán comenzar en día de descanso, domingo ni festivo.

2. El período hábil para el disfrute de las vacaciones, será el comprendido entre los meses de julio a septiembre, ambos incluidos, de cada año.

3. El turno correspondiente a cada trabajador se determinará mediante sorteo en presencia de los Delegados/as de Personal, o de los propios trabajadores/as en su caso, de cada centro o por sistema rotativo, según decidan la mayoría de los trabajadores/as.

4. Durante el primer trimestre del año, por parte del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o por los propios trabajadores/as, en su caso, se comunicará a la Dirección de la empresa el período de vacaciones elegido por cada uno de ellos. La empresa dispondrá de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de comunicación, para confeccionar las listas definitivas de los diferentes turnos de vacaciones.

5. El personal afectado por cada cuadro de vacaciones, debe tener la posibilidad de conocerlo, porque se fije en el tablón de anuncios de la empresa, o de cualquier otra forma que facilite su conocimiento, al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute.

6. Si durante el disfrute de las vacaciones del trabajador/a se produjera baja de Incapacidad Transitoria que precise ingreso en centro hospitalario superior a 2 días, se suspenderán las mismas, disfrutándose el resto de días de vacaciones, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, siempre antes del 31 de diciembre

del año en curso.

7. Las empresas se obligan a contratar al personal para la sustitución de vacaciones, por el tiempo que dure el período vacacional, siempre que continúe la actividad del centro.

8. El derecho al disfrute de vacaciones caduca con el transcurso del año natural. No obstante, cuando el periodo de vacaciones fijado coincida con una capacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia, o con el periodo de suspensión de Contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que la incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se produjera después de pactada la fecha de inicio para el disfrute individual de las vacaciones, y antes de llegar dicha fecha, el trabajador o la trabajadora mantendrá el derecho a disfrutar de las vacaciones, acordándose a tal efecto un nuevo periodo de disfrute después de producida el alta de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32. Permisos Retribuidos

Las empresas, a solicitud de sus trabajadores/as, y previo aviso, les concederán los siguientes permisos retribuidos, por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días naturales ininterrumpidos.

b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

c) Por nacimiento de hijos: 2 días.

d) Por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se incrementará en dos días más.

e) Por intervención quirúrgica, con o sin hospitalización, de parientes: cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos: 2 días que se podrán disfrutar juntos o por separado en tanto se mantenga la situación de enfermedad u hospitalización. (En los centros que por convenio o acuerdo dispongan de más días, se respetará lo establecido).

f) Por mudanza del domicilio habitual: 2 días.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional y período determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a la duración de ausencias y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes dicho, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo, debido en más del 20% de las horas laborales en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales por representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de 9 meses (lactancia natural o artificial), tendrán derecho a disfrutar del permiso de lactancia tal como establece el artículo 37 del Estatuto

de los Trabajadores/as, pudiendo optar por reducir media hora la jornada diaria, por ausentarse una hora diaria del trabajo (que podrá dividirse en dos medias horas) o por acumular esta hora diaria de reducción en jornadas diarias de la duración contratada. En la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia se estará a lo establecido en la legislación vigente.

j) Quienes por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo un menor de doce años o disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral, con la disminución proporcional del salario, en al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del mismo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

k) Para asistencia médica los trabajadores/as dispondrán de 14 horas anuales.

El disfrute del régimen de licencias y permisos retribuidos recogido en el presente Convenio se extiende a cualquier unión de convivencia o parejas de hecho que acrediten su inscripción en el correspondiente registro público; de igual manera, las referencias a hijos, padres, hermanos o demás familiares se aplicaran tanto a hijos naturales como adoptados.

En casos de uniones de convivencia no matrimoniales o parejas de hecho, ya sean homosexuales o heterosexuales, los trabajadores/as/as disfrutarán del mismo régimen de licencias y permisos retribuidos que el resto de trabajadores/as, debiendo acreditar la unión de la convivencia mediante certificación expedida por el registro público en que figure inscrita la misma.

Artículo 33. Asuntos Propios

Previa solicitud de los trabajadores/as con 48 horas de antelación (salvo casos excepcionales), y que en todo caso serán sin justificación, tendrán derecho a los siguientes días anuales retribuidos para asuntos propios:

-Trabajadores/as/as de Centros Hospitalarios: 5 días/año.

-Trabajadores/as/as restantes centros: 2 días/año.

Estos días no podrán ser acumulables a vacaciones, ni a los 14 festivos, salvo casos excepcionales, y se podrán disfrutar en cualquier turno.

Artículo 34. Permisos no Retribuidos

1. Para los trabajadores/as que así lo soliciten, con al menos 3 días laborables de antelación, las empresas les concederán un permiso no retribuido con un mínimo de una semana y un máximo de un mes.

2. A la finalización del plazo establecido, el trabajador se incorporará de forma automática a su puesto de trabajo, en el mismo Grupo y con la misma categoría profesional.

3. Este permiso no retribuido sólo podrá solicitarse una vez al año.

Capítulo V

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

Artículo 35. Movilidad entre Centros de Trabajo

Los trabajadores/as no serán trasladados del centro de trabajo, sino por razones imperativas del servicio, y estos traslados afectarán siempre con preferencia a los trabajadores/as de menor antigüedad, salvo solicitud expresa del cliente, en cuyo caso se seleccionará al más idóneo por razón de horario, proximidad al centro de trabajo, y siempre entre los de menor antigüedad, con información a los representantes legales de los trabajadores/as en un plazo máximo de 24 horas.

Artículo 36. Cómputo Desplazamientos

1. Para los desplazamientos realizados durante la jornada labo-

ral entre centros de trabajo se establece un tope máximo de dos turnos.

2. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan tres centros, se computarán 10 minutos diarios de trabajo efectivo por desplazamientos y por turno.

3. En el caso de que en alguno de los turnos se hagan más de tres centros, se computarán 25 minutos de trabajo efectivo por todos los desplazamientos y por turno, descansados al final de la jornada.

Artículo 37. Movilidad Geográfica y Dietas

1. En los supuestos de desplazamientos a centros de trabajo, situados fuera de la localidad habitual del trabajador, y que no tengan la consideración de traslado, devengarán a favor de los trabajadores/as que los realicen las dietas establecidas en la siguiente tabla:

DIETAS (Cuantía diaria)	
Desayuno	3,14 €
Almuerzo	22,60 €
Cena	20,55 €
Pernoctación en Provincia	14,43 €
Pernoctación fuera de Provincia	28,86 €

2. Asimismo se abonarán los gastos de viaje por su importe íntegro en caso de transporte público, o bien a razón de 0,19 euros por km. cuando, por indicación expresa de la empresa, el trabajador use su propio vehículo.

3. Aquellas empresas que tengan establecidos centros de trabajo fuera del casco urbano, además de la obligación de abonar el plus de transporte establecido en el presente Convenio, estarán obligados a poner a disposición de sus trabajadores/as los medios de locomoción adecuados que facilite su desplazamiento a dicho centro de trabajo.

Artículo 38. Cambio de Puesto de Trabajo por razón de Embarazo

Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo que realicen pueda poner en riesgo el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Artículo 39. Excedencias

1. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as, en las excedencias voluntarias por mutuo acuerdo de las partes, se establece un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

2. Excedencias voluntarias para atención de menores. Los trabajadores/as que tengan a su cargo menores de doce años podrán solicitar la excedencia en la empresa, con independencia del tiempo de antigüedad. El tiempo de duración de la misma, se establece en un mínimo de seis meses y un máximo de cuatro años. La excedencia será optativa para el padre o la madre. Esta forma de excedencia se solicitará con un mes de antelación al comienzo de la misma, y para la incorporación será avisada la empresa igualmente con un mes de antelación a la fecha de su incorporación. La excedencia para atención de menores no podrá ser utilizada para ocupar un puesto de trabajo retribuido y tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

3. El período de excedencia será cubierto por un contrato de duración igual al período de excedencia, siempre que las condiciones existentes en cada momento en materia de contratación laboral lo permita y cuando la misma se solicite por un período máximo de dos años.

4. En el supuesto de que un trabajador fijo solicitase excedencia para formalizar un contrato temporal de trabajo, distinto al de limpieza, con la Administración, la empresa le garantiza el reintegro en la misma una vez finalizado el contrato temporal antedicho, siempre que no exceda de doce meses. Dichas excedencias se podrán solicitar de año en año con un tope máximo de cuatro años. Debiendo preavisar tanto para su solicitud, prórrogas, como para su reintegro, con al menos un mes de antelación.

Capítulo VI

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 40. Incapacidad Temporal

Las empresas complementarán hasta el 100% del salario base Convenio, más antigüedad y pagas extraordinarias, a los trabajadores/as en situación de IT cuando concurren alguna de las circunstancias siguientes:

- Por accidente laboral desde el primer día de la baja.
- Por enfermedad que requiera hospitalización, desde el primer día de ingreso en el centro hospitalario y en tanto subsista la baja médica.
- Por enfermedad común, a partir del decimosexto día de la baja, con un máximo de tres meses, en tanto subsista la baja médica, con parte facultativo.
- Por maternidad, durante el período legal de la misma.
- Asimismo, se complementará hasta el 100% de sus salarios a los trabajadores/as que no superen los 20 días al año de IT. En caso de cambio de empresa en el centro, cada una abonará la parte proporcional correspondiente al período trabajado en su empresa.

Artículo 41. Seguro de Vida

- Se establece un seguro de vida con las siguientes cuantías: 6.010,12 euros en caso de fallecimiento por cualquier causa o si se tratase de invalidez total y permanente por cualquier causa.
- El presente seguro se concertará siempre que lo soliciten al menos un 20% del personal de la empresa y a petición expresa y por escrito de los trabajadores/as que deseen su contratación. La solicitud deberán hacerla los trabajadores/as a la empresa con al menos un mes de antelación, para la formalización del seguro.

3. Las primas serán abonadas de la siguiente forma:

- 60% por la empresa.
- 40% por el trabajador.

Artículo 42. Fallecimiento

Al fallecimiento de un trabajador durante la jornada laboral, incluido en itinere, o en situación de IT, las empresas donarán a la viuda/o, o a los familiares con los cuales conviviera habitualmente, el importe del 50% de una mensualidad consistente en el salario base más antigüedad.

Capítulo VII

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43. Discapacitados

A tenor de lo establecido en la legislación vigente, en las empresas de más de 50 trabajadores/as, el 2% de plantilla será cubierto por personas discapacitadas. A tal efecto, la Comisión Paritaria del Convenio efectuará cuantas gestiones sean necesarias ante los organismos públicos, para alcanzar los objetivos que se marcan en este artículo.

Artículo 44. Subrogación del Personal

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

lo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a. Trabajadores/as/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Trabajadores/as/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de seis meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Trabajadores/as/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Trabajadores/as/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los seis meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Trabajadores/as/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los seis meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Trabajadores/as/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter even-

tual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de seis meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores/as entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Los trabajadores/as/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Los trabajadores/as/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d. Los trabajadores/as/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implica que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun

cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquélla a parte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los

correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 45. Supuestos Especiales de Subrogación

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios.

Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde los trabajadores/as prestan sus servicios a diferentes Compañías de Aviación, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria estará obligada a subrogar a los trabajadores/as adscritos a dicha contrata, cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos.

La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

a. Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

Número aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad perdida)/número aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones totales ponderados se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

Clase de Aeronave	Coefficiente de Ponderación
4A - 4B - 4C	0,32
31	0,41
41	0,61
51	0,78
61	1
71	1,2
72	1,35
81	1,5
82	1,79
83	2,03
91	2,65
92	3,15

b. A efectos de lo dispuesto en los párrafos anteriores será subrogable aquel personal que cumpla los requisitos establecidos en el punto dos del presente artículo.

c. Subrogación parcial: La subrogación será parcial cuando la actividad perdida por la empresa cesionaria, no alcance el 100% de la actividad total de la misma, calculada conforme a lo establecido en el presente apartado.

Tanto en el supuesto de empresas que pierdan parte de su actividad teniendo contratadas sus servicios con operadores de

handling, como el supuesto empresas que pierdan parte de su actividad, por la rescisión o terminación, cualquiera que sea su forma, de un contrato para la limpieza de aviones suscrito directamente con una compañía aérea, la determinación del número de trabajadores/as a subrogar, una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará con arreglo a la siguientes reglas:

1) Se ordenará la plantilla por categorías/grupos profesionales.

2) En cada una de las categorías/grupos profesionales se distribuyen los trabajadores/as existentes según sus jornadas respectivas de mayor jornada a menor jornada, agrupándose los que tienen la misma jornada y siendo ordenados dentro de cada agrupación por antigüedad.

3) Realizada la distribución de trabajadores/as con arreglo a la lista obtenida como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el punto 1) y 2), se multiplicará, comenzando por el primero de la lista, su jornada laboral por el porcentaje de pérdida de actividad.

Si resultado de la operación supera la jornada de este trabajador, el mismo sería subrogado, si no la supera, el número de horas resultante se considerará en la operación para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista. Este número de horas será denominado remanente.

Al siguiente trabajador de la lista se le aplicará sobre su jornada laboral el porcentaje de pérdida de actividad, y a dicho resultado se le sumará el remanente resultante de la operación con el trabajador anterior. Si la nueva cantidad resultante fuera superior a la jornada del trabajador este será subrogado, quedando el posible exceso de horas sobre su jornada como remanente. En el caso de que la nueva cantidad no sobrepase la jornada del trabajador, este no será subrogado y él número de horas quedará igualmente como remanente.

Para determinar la subrogación o no del siguiente trabajador de la lista se tendrá en cuenta el remanente producido en la operación del trabajador anterior.

El criterio descrito será seguido sucesivamente para determinar la subrogación o no de todos los trabajadores/as de la lista.

Una vez llegado al último trabajador de la lista, si la suma de aplicar el porcentaje de actividad perdida sobre su jornada y el remanente correspondiente, fuese superior al 50% de su jornada, el trabajador será subrogado, en caso de que no sea así, no procederá su subrogación.

d. Subrogación total: La subrogación será total cuando la actividad perdida sea del 100% conforme a lo establecido en el presente apartado.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa cesionaria y captadora de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio trasferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogado de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

e. Cuando la actividad perdida afecte solo a servicios demandados por compañías aéreas denominadas lowcost a las que no se le realiza el servicio de limpieza interior o completo, demandando solo servicios de recogida de basuras y suministro y retirada de aguas, tareas desempeñadas por conductores, la subrogación solo afectará a dicha categoría/grupo profesionales.

f. En el caso de empresas de limpieza que presten servicios a un operador de handling que realizase la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando solo fuera por un contrato directo con dicho operador) y dicho operador de handling perdiera su actividad por cierre o abandono de la misma, se determinará la subrogación como total o parcial, en función de:

A. Total: Si la empresa de limpieza no continuara prestando

ningún servicio (incluidos otros tipos de contratos de mantenimiento, con otros clientes).

B. Parcial: Si la empresa de limpieza mantuviera parte de dicha actividad, aunque fuera contratando directamente con la compañía aérea.

g. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante y representantes de los trabajadores/as. La documentación a facilitar a la empresa entrante o cesionaria, será la que se menciona a continuación:

Para la tramitación de la subrogación la empresa saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo II, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores/as afectados.

c. Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

Artículo 46. Competencia Desleal

Las mejoras establecidas en el presente Convenio repercutirán en el porcentaje que corresponda en las contrata actuales.

Artículo 47. Apertura Concursos Públicos

Tanto las patronales como la representación sindical firmante se comprometen a estar presentes en todos aquellos concursos públicos que se oferten con el objeto de garantizar el cumplimiento de los mínimos repercutibles, dando traslado a la comisión oportuna para determinar las acciones que procedan en caso de competencia desleal.

Artículo 48. Uniformes

1. Las empresas facilitarán a cada trabajador dos equipos completos de buzo o bata cada uno de ellos, por períodos anuales ininterrumpidos y contra la entrega del anterior (a partir del segundo equipo de buzo o bata).

2. A las trabajadoras embarazadas, se les entregará la ropa

adecuada.

3. Igualmente facilitarán a cada trabajador, calzado adecuado (máximo dos pares), por períodos anuales ininterrumpidos.

4. La fecha máxima para la entrega de los equipos se establece que será el 28 de febrero para la primera entrega y el 31 de agosto para la segunda.

5. Asimismo, en los trabajos que sea necesario el uso de guantes, calzado y otras prendas especiales, se entregarán las que fueran necesarias.

Artículo 49. Cláusula de Descuelgue Salarial

1. Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los 2 ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar estas medidas. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente en las que se contemplará la evolución del mantenimiento de nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

2. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

3. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes, a contar de la fecha de publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

4. En el plazo de 20 días naturales, a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as y si no los hubiese a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en párrafos anteriores y, dentro de los siguientes 10 días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

5. El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio, en el plazo de 5 días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, con la Comisión Paritaria negociarán los porcentajes de incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

6. Los acuerdos de la Comisión Mixta de Interpretación, se tomarán por unanimidad y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

7. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes, a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de Interpretación.

8. Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

9. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los pá-

rrafos anteriores, sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

10. Los representantes de los trabajadores/as están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

11. No podrán hacer uso de esta cláusula, las empresas, durante dos años consecutivos.

12. Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores/as, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados, durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

FORMACIÓN

Artículo 50. Principios Generales

Con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de formación en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, las partes firmante se adhieren en los objetivos planteados en el vigente Acuerdo de Formación Profesional para el empleo suscrito, así como otro/s que puedan suscribirse en un futuro, orientados a:

-Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as y trabajadoras del sector a través del desarrollo y actualización de sus competencias profesionales.

-Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, cambios normativos, situación económica, etc.

-Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores/as desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y promoción personal.

-Proporcionar a los trabajadores/as los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.

-Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas, junto con la mejora en la calidad de prestación del servicio.

-Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores/as tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

-Contribuir con la formación profesional continua a propiciar el desarrollo y la innovación de la actividad en el sector.

La acción formativa en del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, responderá a criterios de continuidad, a fin de impulsar el perfeccionamiento en el trabajo, a través del permanente desarrollo de las cualificaciones profesionales, y favorecerá la promoción del personal a efectos del sistema de Clasificación Profesional y de la estructura retributiva.

La política formativa en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales se acomodará a los siguientes criterios:

-Profesionalización y desarrollo de los recursos humanos, satisfaciendo las necesidades de formación profesional de los trabajadores/as en el seno de las Empresas.

-Plena universalización de la acción formativa, que se proyectará al personal en todos los niveles.

-Impulso de la formación profesional como responsabilidad de los agentes sociales, en el entendimiento de que interesa, tanto a la Empresa como al trabajador, y que no puede hacerse al margen de sus protagonistas.

-Entendimiento recíproco de la doble dimensión de la forma-

ción profesional como derecho y como deber.

-Conexión entre el diseño de las acciones formativas y las necesidades de cualificación profesional.

-Valoración como factor estratégico para la competitividad de las Empresas y como variable estructural condicionante en alto grado de cualquier estrategia de crecimiento.

-Asunción de la política formativa como aspecto fundamental de la flexibilidad interna de las empresas que posibilite la adaptabilidad de los recursos humanos a los nuevos procesos productivos, haciendo operativa la movilidad funcional.

-Promover la realización de Convocatorias de Acreditación de Competencias Profesionales en el marco del Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.

Artículo 51. Tiempo de Formación

Los trabajadores/as vendrán obligados a desarrollar todas las acciones de formación profesional continua que sean precisas para que su función se realice adecuadamente, asistiendo a cursos monográficos o genéricos, seminarios sobre funciones específicas, que resulten necesarios, cuyas actividades puedan realizarse dentro o fuera de su jornada de trabajo y en aplicación del artículo 23 del estatuto de los trabajadores/as: «El trabajador tendrá derecho: Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo».

Las acciones formativas diseñadas serán acciones de interés para el desempeño profesional encomendado o que pueda encomendarse, así como su proyección en el desarrollo profesional.

Con criterios análogos, se realizarán las oportunas adaptaciones en supuestos individuales de jornada reducida.

Artículo 52. Financiación

La financiación de las acciones formativas se hará preferentemente con cargo a las cuotas de formación profesional abonadas sectorialmente, gestionadas a través de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo o de la Institución o Instituciones similares que puedan establecerse con análogas dotaciones económicas y finalidades.

Es por este motivo, que se establece como prioritario para el sector de Limpieza de Edificios y Locales, la promoción y difusión entre las empresas y trabajadores/as/as, la utilización de las bonificaciones y de los permisos individuales de formación. Se hará especial hincapié en aquellos colectivos con un bajo nivel de cualificación, siendo prioritario este criterio en la concesión de los permisos individuales de formación de aquellos trabajadores/as y trabajadores/as que los soliciten.

A nivel de empresa, podrá establecerse la aplicación de recursos en función de sus necesidades y características.

Artículo 53. Comisión Paritaria Sectorial de Formación

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, constituida al amparo de los Acuerdos Sectoriales de Formación, se considera subsistente hasta su finalización teniendo establecido su Reglamento en base al mismo, así como cuando se haga efectivo, la firma de un nuevo Acuerdo Sectorial de Formación y la constitución de una nueva Comisión Paritaria Sectorial de Formación, que se realizará en los términos que fijen los firmantes del presente Convenio Sectorial.

Además de las funciones que legal o reglamentariamente correspondan a esta Comisión, desarrollará también las siguientes:

-Realizar por sí, o por medio de entidades especializadas, estudios de carácter prospectivo respecto de las necesidades formativas en el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

-Proponer y ejecutar por sí o con la colaboración de otras Empresas, acciones formativas en sus diversas modalidades y niveles con programas que puedan impartirse en los centros de formación de las Empresas, o en otros que puedan constituirse, o a través de programas nacionales desarrollados por organismos competentes. Otro tanto podrá hacerse respecto de programas comunitarios o internacionales susceptibles de aplicación al Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

-Colaborar, con la financiación de que en su caso pudiera disponerse, por sí o mediante entidades especializadas, en el diagnóstico y diseño de programas formativos concretos para Empresas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales que así lo soliciten, en función de sus necesidades propias y de las características de los trabajadores/as afectados.

-Seguimiento, evaluación y apoyo de manera continuada de las acciones por ella tramitadas a fin de contrastar orientaciones, promover otras iniciativas y actualizar objetivos.

-Respaldar, cuantas iniciativas resulten convenientes respecto de los estudios y proyectos en curso, o que puedan auspiciarse, por parte de las autoridades educativas o laborales competentes, que afecten a la cualificación profesional, formación o titulaciones con el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

-Mediar en las discrepancias en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales ocurridas en relación al derecho de los trabajadores/as y trabajadoras a al acceso a la formación.

-Participar y colaborar en actividades, estudios o investigaciones de carácter sectorial y realizar propuestas en relación con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

-Promover y colaborar en la evaluación del impacto de la formación que se realice en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

-Otras actividades en el marco del Subsistema de Formación para el Empleo que contemple la normativa de desarrollo del RD 395/2007, de 23 de marzo.

Artículo 54. Acción Formativa en las Empresas y Formación de Oferta

Funciones relativas a las competencias de la representación legal de los trabajadores/as en esta materia:

-Intervenir en la mediación en los supuestos de discrepancias a que se refiere el artículo 15.5 del RD 395/2007. En relación a esta función las empresas del sector de Limpieza de Edificios y Locales deben proporcionar toda la información necesaria a la representación sindical con el objeto de minimizar las discrepancias derivadas de la interpretación del artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

-Conocer la formación profesional para el empleo que se realice en sus respectivos ámbitos.

-Conocer de la agrupación de empresas en el sector del Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

Los Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores/as y trabajadoras ocupadas del Sector de Limpieza de Edificios y Locales (formación de oferta) deberán:

-Fijar los criterios orientativos y las prioridades generales de la oferta formativa sectorial de mutuo acuerdo con la representación empresarial.

-Conocer la formación profesional para el empleo que se reali-

ce en sus ámbitos.

CONTRATACIÓN

Artículo 55. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 56. Contrato Indefinido

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores/as.

Artículo 57. Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

La duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores/as eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores/as contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Artículo 58. Contrato de Obra o Servicio Determinado

Es aquel que se celebra entre la empresa y trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio de limpieza concertado por la empresa con terceros.

Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, renovándose automáticamente, a través de la subrogación prevista en el presente convenio, respecto a cuantas empresas se sucedan en el servicio de limpieza contratado.

Su duración máxima será de cuatro años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores/as adquirirán la condición de fijos de la empresa, según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Artículo 59. Contrato de Trabajo Interino

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores/as para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador conti-

núe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 57.

Artículo 60. Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido de Fijos-Discontinuos

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia. En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores/as fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores/as, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores/as fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 61. Período de Prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba

percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Capítulo VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. Derecho de Representación

1. Cada uno de los Miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores/as: 22 horas/mes.

De 101 a 250 trabajadores/as: 28 horas/mes.

De 251 a 500 trabajadores/as: 36 horas/mes.

2. Las horas correspondientes a Miembros de una misma representación sindical, podrán ser acumuladas en uno o varios de sus Miembros, siempre con autorización escrita del cedente.

3. Cuando un/a trabajador/a ostente algún cargo sindical de ámbito provincial, autonómico o nacional tendrá reconocidas las mismas garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as para los representantes de los trabajadores/as, disponiendo de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de las funciones propias de su cargo sindical.

Si este/a trabajador/a fuese a su vez delegado de personal o miembro de comité de empresa dispondrá de un crédito adicional de 30 horas mensuales más.

4. El cómputo de acumulación de las horas sindicales se realizará bimensualmente.

Artículo 63. Cuota Sindical

A los trabajadores/as que así lo soliciten al empresario, mediante escrito al efecto, les será deducido del recibo de los salarios, la cuota sindical, con indicación de la cuenta donde se ha de ingresar las cantidades correspondientes.

Capítulo IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 64. Tipificación de las Faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 65. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación escrita.

-Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

-Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 66. Procedimiento Sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as/as o a los Delegados/as/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las Delegados/as/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores/as dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 67. Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Artículo 68. Derecho Supletorio

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la normativa laboral general y la específica de la rama, o disposiciones que la sustituyan.

Artículo 69. Anticipo Mensual

Previa petición, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, en un plazo máximo de 48 horas de su petición, hasta el 75% de la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 70. Menores

Cualquier trabajador/a menor de 18 años de edad que realice el trabajo de un adulto, percibirá igual salario que éste en la categoría laboral que desempeñe.

Artículo 71. Acoso Sexual, Moral y Psicológico

Ante situaciones de acoso a las trabajadoras/es, tanto por personal de la propia empresa como ajena a la misma, ocurrido durante la jornada laboral o fuera de ella, la afectada/o podrá denunciarlo y requerir informe de la Comisión Paritaria del Convenio, sin menoscabo de las actuaciones que esta Comisión decida

adoptar con la conformidad de la interesada/o, que pueda servir como fundamento en aquellas acciones legales que la afectada/o así lo estime conveniente.

No se producirá traslado de centro de trabajo, por este motivo, salvo petición de la interesada/o.

Ante tales casos, la empresa estará obligada a abrir el correspondiente expediente en el plazo de 10 días a partir de la recepción de la denuncia. En caso de que existan representantes de los trabajadores/as en el expediente constará la preceptiva consulta con éstos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Comisión de Interpretación y Aplicación

1. Se constituye una Comisión Paritaria en este Convenio, que será el órgano cuya misión consistirá en vigilar e interpretar el cumplimiento de cada uno de los pactos que integran el presente Convenio, siendo asistida en cada momento de los asesores que las partes estimen convenientes.

2. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

3. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

4. Esta Comisión estará compuesta por seis miembros: tres por ASPEL y ALIMCOR y tres por UGT. El domicilio de la Comisión Paritaria será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

5. Funciones

Primero: Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

Segundo: Velar por el cumplimiento, tanto del presente convenio como de la legislación vigente general aplicable. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de dicha Comisión y en caso contrario podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

Tercero: Intervenir como instancia de Conciliación previa a aquellos asuntos que se le sometan.

Cuarto: Teniendo en cuenta la constante evolución de las relaciones laborales y de la actividad del Sector, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que, durante su vigencia, requiera el presente Convenio cuantas modificaciones vengan derivadas de la realidad económica y social del Sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Asimismo, si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá modificar el presente Convenio durante su vigencia.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. En el caso de observar cualquiera de las partes firmantes error en la redacción de este texto, así como en el cálculo de las cantidades y/o porcentajes establecidos, la Comisión Paritaria se

reunirá con carácter de urgencia para solventar tales incidencias.

Esta comisión paritaria se reunirá al menos una vez cada trimestre, y siempre que le sea solicitado.

Segunda. Comisión mixta de Seguridad y Salud.

Se constituye una Comisión mixta de Seguridad y Salud, compuesta por seis miembros: tres por ASPEL y ALIMCOR y tres por UGT, siendo asistida en cada momento por los asesores que las partes estimen convenientes. El domicilio de la Comisión será las sedes de ASPEL, ALIMCOR y UGT, respectivamente.

Las funciones de esta Comisión mixta de Seguridad y Salud serán:

1. Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.

2. Solicitar la colaboración de los órganos especializados de la administración pública competente en la materia, y demás instituciones públicas dedicadas a estas funciones, en orden a la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el trabajador o trabajadora, dando traslado a todos los componentes de la Comisión de Consulta y Participación de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.

3. Ser informada por la dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las actividades a realizar en el centro de trabajo correspondiente, referidas a la prevención de riesgos laborales y la seguridad e higiene en el mismo, pudiendo proponer las adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al Plan de Seguridad.

4. Proponer la paralización de la actividad laboral, únicamente en el supuesto de riesgo inminente para las personas o las cosas, debiéndolo poner de inmediato en conocimiento de la dirección o de los servicios técnicos de prevención y seguridad de la empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda, y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud podrá exigir la información de las medidas de prevención adoptadas, accidentes, órdenes dadas en materia de prevención y seguridad, requerimientos a los trabajadores/as resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectivas, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores/as por omisión de las medidas de prevención seguridad.

Los miembros de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados/as de Prevención dispondrán para realizar su labor de Prevención y Vigilancia de un crédito de horas mensuales retribuidas, sin merma de ningún concepto salarial, igual a aquellas que corresponden a los representantes de los trabajadores/as y trabajadoras, de acuerdo con la escala establecida en el apartado e) del artículo 68 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores/as.

La Comisión mixta de Seguridad y Salud se reunirá una vez al trimestre, y siempre que le sea solicitado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Complemento firma del Convenio.

Todas las personas trabajadoras percibirán un complemento salarial correspondiente al 1,5% de su salario base anual más su plus transporte, todo ello, en proporción a su jornada habitual y al tiempo trabajado durante el primer semestre del año 2022, pagadero junto con la nómina del mes de junio de 2022 en caso de haber sido publicado este Convenio con anterioridad al día 19 de idéntico mes y año o, en último caso, junto con la nómina del mes siguiente a la publicación de esta normativa convencional.

ANEXO I (TABLAS SALARIALES)

GRUPO I - Personal directivo	
Director General	1.254,63 €
Director Comercial	1.159,46 €
Titulado Superior	1.066,11 €
Titulado Grado Medio	1.022,14 €
Titulado Laboral y Profesional	933,32 €
GRUPO II - Personal administrativo	
Jefe Administrativo de 1ª	1.025,32 €
Jefe Administrativo de 2ª	993,81 €
Cajero	952,93 €
Oficial de 1ª	927,79 €
Oficial de 2ª	884,95 €
Auxiliar Administrativo	825,68 €
Cobrador telefonista	811,52 €
GRUPO III - Mandos intermedios	
Encargado General	1.056,96 €
Encargado de Zona	1.007,40 €
Encargado de Sector	978,25 €
Encargado de Grupo o Edificio	896,70 €
Responsable de Equipo	822,68 €
GRUPO IV - Personal de producción	
Conductor – Limpiador	881,25 €
Especialista	856,93 €
Peón Especializado	822,68 €
Limpiador/a	771,42 €
Limpiacristales	771,42 €
Listero/Almacenero	771,42 €
GRUPO V - Personal oficios varios	
Oficial	856,93 €
Ayudante	789,58 €
Otros conceptos	
GRATIFICACIONES (Art. 26)	
Grat. Trab. Complementarios	114,74 €
Grat. Trab. En Centros Mineros	48,53 €
Plus Transporte (diario) (Art.28)	3,51 €
PLUS DE FESTIVOS (Art.28)	
Centros Hospitalarios	51,02 €
Centros con Plus a 31/5/94	46,77 €
Centros no Hospitalarios	46,75 €
Resto de Centros (Importe diario)	8,32 €
DIETAS (Cuantía diaria) (Art.37)	
Desayuno	3,14 €
Almuerzo	22,60 €
Cena	20,55 €
Pernoctación en Provincia	14,43 €
Pernoctación fuera de Provincia	28,86 €

Se garantiza que todas las personas trabajadoras percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento calculado en cómputo anual, al que ha de sumarse el Plus Transporte que corresponda y, en su caso, la remuneración de las horas extraordinarias que realicen.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de La Carlota

Núm. 2.402/2022

Don Antonio Granados Miranda, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba), hace saber:

Que se ha aprobado Resolución de la Alcaldía número 2295/2022, de fecha 21 de junio, cuyo tenor literal es el siguiente: "Expte. GEX número 11249/2021.

RESOLUCIÓN DE LA ALCALDÍA

Habiendo finalizado el plazo para la presentación de solicitudes por parte de los interesados, para formar parte del Proceso de Selección de Personal Funcionario de Carrera, mediante el sistema de promoción interna, por concurso-oposición, de una plaza vacante, perteneciente a la escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, categoría de Oficial de la Policía, del cuerpo de la Policía Local de La Carlota (Córdoba), cuyas bases han sido aprobadas por Resolución de la Alcaldía número 875/2022, de 14 de marzo de 2022, modificada por la número 1120/2022 de 1 de abril.

En virtud de las atribuciones conferidas por la legislación de Régimen Local vigente, esta Alcaldía, ha resuelto:

PRIMERO. Aprobar la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as al proceso selectivo para la provisión en propiedad, mediante el sistema de concurso-oposición, por promoción interna, de una plaza vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de La Carlota, perteneciente a la escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, categoría de Oficial de la Policía Local, en la forma indicada a continuación:

RELACIÓN PROVISIONAL DE ASPIRANTES ADMITIDOS:

APELLIDOS Y NOMBRE	D.N.I.
1. SÁNCHEZ MUÑOZ, MIGUEL ÁNGEL	***5046**

RELACIÓN DE ASPIRANTES EXCLUIDOS/AS:

-Ninguno/a.

SEGUNDO. Publicar un anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica del Ayuntamiento de La Carlota (<https://sede.eprinsa.es/carlota/tablon-de-edictos>).

TERCERO. Otorgar un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, a los/las aspirantes omitidos en la relación provisional para la subsanación de deficiencias, que hayan motivado su omisión, y/o presentación de reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Transcurrido este plazo se dictará Resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos, designación de los miembros del Tribunal de selección y determinando el lugar y la fecha de comienzo de la valoración del concurso.

CUARTO. Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación en la próxima sesión que se celebre.

Lo que manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente don Antonio Granados Miranda.

Por la Secretaria General se toma razón, para su transcripción en el Libro de Resoluciones, a los efectos de garantizar su integridad y autenticidad (artículo 3.2 RD 128/2018 de 16 de marzo)".

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en la Base Quinta de las Bases que regulan el proceso de selección, concediendo un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para la subsanación de deficiencias, que por su naturaleza sean subsanables, y/o presentación de reclamaciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En La Carlota, 22 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Antonio Granados Miranda.

Ayuntamiento de Hornachuelos

Núm. 2.408/2022

Título: CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES POR CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL EJERCICIO DE 2022.

BDNS (Identif.) 635201

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/635201>)

EXTRACTO DE LA CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES POR CONCURRENCIA COMPETITIVA DEL EJERCICIO DE 2022.

Título en castellano del extracto de la convocatoria:

Extracto de la Resolución de Alcaldía Decreto 2022/925, de fecha 17 de junio de 2022, por el que se aprueban las Bases de la Convocatoria para la Concesión de Subvenciones por Convocatoria Pública, por Concurrencia Competitiva de 2022.

Texto del extracto:

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<http://www.pap.mihhap.gob.es/bdnstrans/index>):

Primero. Beneficiarios:

1. Ser Entidades o Asociaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas, con sede en Hornachuelos, y que desarrollen sus actividades principalmente en el Municipio.

2. Ser personas físicas, en representación particular de un grupo por iniciativa de carácter esporádico, sin finalidad de lucro y con residencia en Hornachuelos.

Segundo. Objeto:

El objeto de esta Convocatoria es subvencionar los gastos corrientes de las actividades relacionadas con cultura, deporte, educación, juventud, salud, medio ambiente, participación vecinal y patrimonio.

Tercero. Bases Reguladoras:

Bases de la Convocatoria para la Concesión de Subvenciones por Convocatoria Pública, por Concurrencia Competitiva de 2021, y que se pueden consultar en la web del Ayuntamiento:

<http://www.hornachuelos.es>.

Cuarto. Importe:

Cuántía total: 25.000,00 €.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes:

Veinte días hábiles a partir del día siguiente al de la publica-

ción de este extracto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sexto. Otros datos:

Las solicitudes deberán contener la documentación fijada en el artículo 8 de la Convocatoria.

Hornachuelos, 22 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, María del Pilar Hinojosa Rubio.

Ayuntamiento de Lucena

Núm. 2.407/2022

Título: Extracto del ACUERDO de la Junta de Gobierno Local de Lucena (Córdoba) de dieciséis de junio de dos mil veintidós, por la que se convocan subvenciones a Gastos derivados de ejercer la opción de compra para las viviendas en régimen de alquiler con opción a compra del parque municipal de viviendas de la Empresa Municipal de la Vivienda Suelo y Vivienda de Lucena SA (SUVILUSA), ejercicio 2022.

BDNS (Identif.) 635193

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/635193>)

Primero. Convocatoria

Se convocan para el ejercicio 2022 subvenciones a gastos derivados de ejercer la opción de compra para las viviendas en régimen de alquiler con opción a compra del parque municipal de viviendas de la Empresa Municipal Suelo y Vivienda de Lucena SA (Suvilusa).

Segundo. Créditos Presupuestarios

Las obligaciones económicas que deriven en ejecución de la presente Convocatoria se imputarán a cargo de la aplicación presupuestaria 48026 1523 272 del vigente Presupuesto Municipal, siendo la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas para el presente ejercicio de 2.500 euros.

Tercero. Objeto, condiciones y finalidad de la subvención

Las ayudas aquí convocadas tienen por objeto financiar el ejercicio del derecho de opción de compra de viviendas que ya se encuentren en régimen de alquiler con opción a compra del parque municipal de viviendas de Suvilusa.

Se trata por tanto, de ayudas para los ciudadanos que hayan ejercido la opción a compra de dichas viviendas dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2022 y que encuentren dificultad para hacer frente a los gastos derivados de la misma como notaría, registro y gestoría.

Cuarto. Requisitos para Solicitar la Subvención y Forma de acreditarlos

Únicamente podrán acceder a la condición de beneficiarios de las ayudas, las personas físicas que ejerzan la opción de compra de las viviendas en régimen de alquiler con opción de compra del Parque Municipal de Viviendas.

Dichos requisitos se acreditarán mediante la aportación de la documentación indicada en el apartado quinto de la convocatoria.

Quinto. Bases Reguladoras

La presente Convocatoria se rige por las bases específicas aprobadas por acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 19 de mayo de 2022 y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 108, de 7 de Junio de 2022, aplicándose para lo no previsto en ellas por la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, Gene-

ral de Subvenciones, su Reglamento, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, la Ordenanza General Reguladora de las Bases de Concesión de Subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Lucena (publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia número 74, de fecha 27 de abril de 2007), las Bases de Ejecución del Presupuesto del Ayuntamiento de Lucena para el ejercicio 2021 y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de otras disposiciones que por su naturaleza resulten de aplicación.

Sexto. Criterios de valoración de solicitudes y cuantía a conceder

De acuerdo con lo dispuesto en la Base séptima de las que rigen el procedimiento de concesión, las ayudas serán concedidas a los solicitantes que cumplan con los requisitos, en estricto orden de presentación de las solicitudes, hasta agotar el crédito presupuestario disponible.

En caso de que se requiriera la subsanación de la solicitud inicial, el orden del registro de entrada atenderá a la fecha en la que se atiende correctamente dicha subsanación.

La cuantía a conceder será la prevista en la base novena.

Séptimo. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes se abrirá al día siguiente de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia y permanecerá abierto hasta el 30 de noviembre de 2022.

Lucena (Córdoba), 21 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

Núm. 2.409/2022

Título: Extracto del ACUERDO de la Junta de Gobierno Local de Lucena (Córdoba), de fecha dieciséis de junio de dos mil veintidós, por la que se convocan ayudas mujeres víctimas de violencia de género, ejercicio 2022

BDNS (Identif.) 635211

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/635211>)

Primero. Convocatoria

Se convocan para el ejercicio 2022 ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

Segundo. Créditos Presupuestarios

Las obligaciones económicas que deriven en ejecución de la presente Convocatoria se imputarán a cargo de la aplicación presupuestaria 382.2319. 48074 del vigente Presupuesto Municipal, siendo la cuantía total máxima de las subvenciones convocadas para el presente ejercicio de 10.000 euros.

Tercero. Objeto, condiciones y finalidad de la subvención

El objeto de estas bases es establecer las circunstancias, mecanismos y procedimientos que regirán la concesión de las ayudas destinadas a mujeres víctimas de la violencia de género. La finalidad de las ayudas es proporcionarles apoyo económico a las mujeres y a sus hijos e hijas que hubieren sufrido violencia de género y personas dependientes de ellas.

Las ayudas se destinarán obligatoriamente al pago del alquiler de vivienda habitual.

Cuarto. Requisitos para Solicitar la Subvención y forma de acreditarlos

Únicamente podrán acceder a la condición de beneficiarias de las ayudas, aquellas mujeres que reúnan los requisitos previstos en la base segunda de las que rigen el procedimiento de concesión, entre ellos:

-Ser mujer, mayor de edad o emancipada y víctima de violencia de género acreditada mediante alguno de los medios previstos en las bases.

-No convivir con el agresor.

-Estar empadronada y tener residencia efectiva en el municipio de Lucena.

-Estar en situación de desempleo.

-En el caso de las mujeres extranjeras, estar en posesión del permiso de residencia en vigor.

-Que la renta per cápita de la unidad familiar o de convivencia no sobrepase el 75% IPREM mensual fijado para el año de la convocatoria, referido a los ingresos totales correspondientes al mes anterior al de publicación de la convocatoria.

Dichos requisitos se acreditarán mediante la aportación de la siguiente documentación:

-DNI de la persona solicitante.

-Documento acreditativo de la condición de víctima de violencia de género, ya sea sentencia judicial dictada por juzgados y tribunales, orden de protección, o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.

En el caso de que no se cuente con ninguno de los documentos citados en el párrafo anterior, la situación se podrá acreditar mediante un informe del Ministerio Fiscal, o/y de otros servicios especializados.

-Documento acreditativo de situación de desempleo de la persona solicitante.

-Contrato de alquiler de la vivienda en la que se resida habitualmente, cuyo titular deberá la persona solicitante.

-Documentación acreditativa de ingresos de la unidad de convivencia o familiar correspondientes al mes anterior al de la solicitud. En el supuesto de que no existan ingresos, declaración jurada a tal respecto.

-Informe de vida laboral actualizada de todos los integrantes de la unidad familiar o de convivencia mayores de 16 años, expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.

-Si se trata de persona extranjera, permiso de residencia.

-Documentación acreditativa de la relación de tutela, guarda o acogimiento familiar.

-Certificado de empadronamiento colectivo donde consten todos los miembros de la unidad familiar o de convivencia.

-Número de cuenta bancaria de la que sea titular la persona solicitante.

Quinto. Bases Reguladoras

Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el día 3 de junio de 2021, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia nº 112, de fecha 15 de junio de 2021.

Ordenanza General reguladora de las Bases de Concesión de Subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Lucena (publicadas en el BOP núm. 74, de fecha 27 de abril de 2007).

Sexto. Cuantía de la ayuda y criterios para su determinación

La cuantía individual de cada ayuda será inicialmente de 500 euros por beneficiaria.

No obstante lo anterior, en el caso de que el número de solicitudes que cumplan los requisitos conlleve que se supere el crédito máximo fijado en la convocatoria, se procederá al prorrateo de dicha cantidad entre todas ellas, de acuerdo con lo dispuesto en el

artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Por el contrario, en el caso de que el número de solicitudes no agote el crédito máximo fijado en la convocatoria, se procederá a prorratear el remanente entre las mismas, sin que en ningún caso importe individual de cada ayuda supere los 700 euros.

Séptimo. Plazo de presentación de solicitudes

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días a contar desde la publicación del presente extracto en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba».

Lucena (Córdoba), 21 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Juan Pérez Guerrero.

Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba

Núm. 2.371/2022

Expediente GEX 2022/366.

Asunto: Aprobación definitiva de la Ordenanza municipal reguladora del Mercado de Abastos.

ANUNCIO EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Una vez finalizado el periodo de exposición pública sin que se hubiesen presentado reclamaciones, se entiende definitivamente aprobada la Ordenanza municipal reguladora del Mercado de Abastos de Montalbán de Córdoba, y a los efectos prevenidos por los artículos 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y 196.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, se hace público el texto íntegro de la misma, el cual, como anexo, se une al presente anuncio.

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Córdoba, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Montalbán de Córdoba, 17 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Miguel Ruz Salces.

ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL MERCADO DE ABASTOS DE MONTALBÁN DE CÓRDOBA.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, atribuye al municipio, otorga a los municipios competencias en materia de Ferias, abastos, mercados, lonjas y comercio ambulante, y por otro lado, el artículo 97 de la defensa de usuarios y consumidores, Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía regula las competencias municipales, otorgando competencias de protección de los consumidores, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la comunidad autónoma de Andalucía.

De ese modo, los Mercados Municipales ostentan la condición de servicios públicos, y en su virtud, corresponde al Ayuntamiento a través del Pleno, la adopción de las medidas adecuadas para la correcta regulación de la actividad desarrollada en aquéllos.

La singular evolución del Mercado Municipal de Abastos de nuestra localidad y el convencimiento, por parte de esta Corporación, de la necesidad de regular una actividad de especial incidencia en la esfera del consumo en nuestra localidad, y que, como tal, merece la correspondiente protección, han determinado la elaboración de la presente Ordenanza reguladora del Mercado de Abastos de Montalbán de Córdoba.

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Se sujeta a las disposiciones de la presente Ordenanza el Mercado de Abastos de la Ciudad de Montalbán de Córdoba, entendiéndose por tal el centro de abastecimiento público de tipo mercantil de venta menor sito en la planta baja del inmueble de titularidad municipal que se ubica entre las calles Ancha y Jesús Rescatado, y en el que se agrupan establecimientos minoristas para realizar operaciones de venta al consumidor en las unidades comerciales establecidas y otorgadas por el Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba en régimen de concesión.

Artículo 2. Creación de nuevos mercados

El Ayuntamiento podrá promover la construcción de los Mercados Municipales que considere necesarios, pudiéndolos gestionar a través de cualquiera de las formas previstas en el artículo 85 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local.

Artículo 3. Naturaleza del servicio

-El Mercado Municipal tiene la condición de servicio público y, cualquiera que fuera la forma de su gestión, el Ayuntamiento ejercerá en él, por medio de su personal, la intervención administrativa y cuantas funciones impliquen ejercicio de autoridad.

-Para la gestión de dicho Mercado, que en todo momento será de titularidad municipal, el Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba podrá adoptar la forma que considere más conveniente de acuerdo con la legislación vigente y las necesidades del Municipio.

-Los concesionarios de las unidades comerciales del Mercado, cualquiera que sea la forma de gestión, colaborarán con el Ayuntamiento en la consecución de la finalidad esencial del servicio.

Artículo 4. Nomenclátor de puestos

El Ayuntamiento fijará, dentro del mercado, la clasificación numerada de los puestos de venta, con expresión de su superficie y ubicación dentro del edificio y relacionando titulares y destino o actividad de los mismos. Dicho nomenclátor deberá figurar en un anexo a la presente Ordenanza.

Artículo 5. Destino del Mercado

El Mercado Municipal de Abastos tiene por objeto preferente la venta directa al público de artículos alimenticios de primera necesidad. Sin perjuicio de este destino principal se podrá autorizar por el Ayuntamiento al titular de una concesión administrativa de unidades comerciales la utilización en precario de los puestos que se encuentren vacantes para uso como almacén, así como la venta de género no alimenticio y la prestación de servicios con la finalidad de favorecer una oferta más completa a los consumidores, cuando las circunstancias lo aconsejen, siempre y cuando su establecimiento en el Mercado Municipal no dé lugar a problemas sanitario y/o de seguridad ni presente dificultades en el funcionamiento del mismo.

Artículo 6. Órganos y competencias

1. Es competencia del Pleno del Ayuntamiento:
 - a) La aprobación, modificación o derogación de esta Ordenanza.
 - b) La supresión o cambio de ubicación del Mercado Municipal y la creación de nuevos mercados.
 - c) La aprobación y la modificación de la forma de gestión del servicio.
 - d) La adjudicación y transmisión de las concesiones correspondientes a las unidades comerciales del Mercado.
 - e) Las demás que le atribuyan las leyes y no estén conferidas al Alcalde.
2. Es competencia del Alcalde:

- a) Imponer las sanciones por infracción del régimen disciplinario.
- b) Autorizar las fechas y horarios de apertura en domingos y festivos, según calendario fijado por la Administración competente.
- c) Autorizar el cambio de actividad, con los requisitos establecidos en esta Ordenanza.
- d) Modificar o ampliar los epígrafes de productos autorizados para su venta en el Mercado.
- e) Establecer los criterios de utilización de las Cámaras Frigoríficas Generales del Mercado, previa propuesta del Concejal Delegado.
- f) Aprobar el Plan Anual de Inspección, previa propuesta del Concejal Delegado.
- g) Todas aquellas no atribuidas por la Ley o esta Ordenanza al Pleno de la Corporación.

Artículo 7. Prerrogativas municipales

La Corporación Local conserva la facultad de suprimir y variar las condiciones, modalidades y circunstancias de la prestación y desenvolvimiento del servicio y, ateniéndose a razones de interés público, establecer las medidas que estime pertinentes dirigidas a asegurar el abastecimiento de los artículos de primera necesidad, la calidad de los que se ofrecen a la venta, la fidelidad en el despacho de los que se vendan a peso o medida, el cumplimiento de la legalidad en los precios y la libre competencia, así como la protección de los derechos e intereses de consumidores y usuarios.

Artículo 8. Prohibiciones generales

Queda prohibida:

- a) La venta no sedentaria en el recinto interior del Mercado Municipal, así como en las plazas y calles colindantes, salvo que se autorice expresamente.
- El ejercicio de la venta clandestina conllevará la retirada del material intervenido por los Agentes de Policía Local, mediante la correspondiente acta, con independencia de las sanciones que pudieran corresponder.
- b) La venta al por mayor de los artículos que se expendan en el Mercado.
- c) Realizar dentro del Mercado Municipal toda actividad que vaya contra los objetivos, intereses y finalidad del mismo, inclusive causar molestias a los consumidores mediante actividades ajenas al Mercado, pudiendo solicitarse el auxilio de los agentes de la Policía Local para impedir su desarrollo.
- d) El uso de publicidad comercial que no sea el propio de cada unidad comercial o del centro comercial en su conjunto, y en cualquier caso todo uso de publicidad que carezca de autorización municipal.
- e) La entrada y permanencia de animales en el recinto interior del Mercado, excepto en el caso de que se trate de perros guías de invidentes y vayan acompañados de éstos.

TÍTULO I

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO CAPÍTULO

CAPÍTULO I

UNIDADES COMERCIALES

Artículo 9. Concepto

Se consideran unidades comerciales aquellas dependencias ubicadas en el Mercado de Abastos, destinadas a la venta minorista al público y a la prestación de servicios remunerados de carácter empresarial o profesional, en su caso, estando sujeta su utilización por los particulares al régimen de concesión demanial.

CAPÍTULO II

ADMINISTRACIÓN DE LOS MERCADOS

Artículo 10. Autoridad municipal

La autoridad municipal en el Mercado, estará representada por el Alcalde de la Corporación o Concejal en quién delegue.

Artículo 11. Responsable del servicio

a) La administración y funcionamiento de todos los servicios del Mercado estará bajo la inmediata dirección y responsabilidad de un funcionario nombrado por el Alcalde y a quien corresponderán las siguientes funciones:

b) Velar por la conservación, mantenimiento y uso adecuado del edificio y sus instalaciones, solicitando de sus superiores jerárquicos la intervención, cuando proceda, de los Servicios Técnicos competentes.

c) Controlar directamente las obras que se realicen en las unidades comerciales de los Mercados.

d) Vigilar la actividad que se realice en los Mercados, a fin de que discurra por los cauces legales, informando al órgano competente sobre el funcionamiento de los mismos y proponiendo cualquier clase de medidas para su mejora.

e) Atender las quejas y reclamaciones del público y titulares de las unidades comerciales y transmitir las en su caso, a sus superiores jerárquicos.

f) Notificar a los titulares de las unidades comerciales y, en su caso, a las asociaciones de comerciantes, los actos que les afecten, dando cuenta a sus superiores jerárquicos de todo aquello relevante que acontezca, mediante la remisión de los correspondientes informes y comunicaciones.

g) Dar cuenta a sus superiores jerárquicos de las faltas en que incurran los titulares de las unidades comerciales y los funcionarios y empleados del Ayuntamiento que presten servicio en el Mercado.

h) Dirigir el personal a sus órdenes.

i) Requerir la intervención de los agentes de la Policía Local, cuando así fuere necesario para el cumplimiento de los fines y objetivos previstos en esta Ordenanza.

j) Facilitar la labor del personal encargado de la inspección sanitaria, miembros de la Policía Local, encargados de los servicios de vigilancia y limpieza, inspectores de comercio y consumo y a cualquier clase de funcionario perteneciente a organismos oficiales que requieran su ayuda.

k) Cuantas otras funciones resulten de esta Ordenanza o le fueran encomendadas por el órgano competente del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Artículo 12. Personal auxiliar

El funcionario encargado de la administración y funcionamiento del Mercado de Abastos contará con el auxilio del personal necesario que en cada caso se determine, con la finalidad de vigilar el cumplimiento de las órdenes que emanen de la Administración Municipal y de las disposiciones de la presente Ordenanza.

CAPÍTULO III

INSPECCIÓN SANITARIA

Artículo 13. Inspección y decomiso

1. Los vendedores no podrán oponerse a la inspección ni al decomiso de las mercancías, sin perjuicio de ejercitar su derecho a una pericial contradictoria conforme a la legislación aplicable.

2. El género declarado en malas condiciones sanitarias será decomisado con arreglo a lo que disponga el órgano competente, al objeto de que no pueda consumirse, y se trasladará al almacén de decomisos.

CAPÍTULO IV

FUNCIONAMIENTO DE LOS MERCADOS

Artículo 14. Clasificación de las instalaciones

Las instalaciones de los Mercados se clasifican en básicas, que

están constituidas por las unidades comerciales, y auxiliares, que son las constituidas por aquellas dependencias y espacios no destinados a la venta, tales como cámaras frigoríficas y oficinas.

Artículo 15. Días de funcionamiento

1. Con carácter general se establecen como días de funcionamiento del Mercado Municipal todos los días hábiles del año, incluidos los sábados, excepto domingos y festivos.

2. De manera excepcional y con sujeción al calendario anual fijado por la Administración autonómica, se podrá habilitar un determinado número de domingos o festivos al año como día de apertura al público, previa petición por escrito al órgano competente de la mayoría simple de los concesionarios.

Artículo 16. Horarios

El horario de atención al público podrá ser ordinario o especial.

El horario ordinario de atención al público es el establecido entre las 7:30 y las 21 horas durante los días de funcionamiento del Mercado Municipal.

3. El horario especial de atención al público es aquél que se fijará en cada caso de acuerdo con las circunstancias extraordinarias que aconsejen la alteración o ampliación del horario ordinario, como puede ser en el caso de promociones o festividades de gran relevancia, tales como Fiestas Patronales, Semana Santa o Navidad.

Artículo 17. Cierre temporal de las unidades

Los concesionarios podrán cerrar su unidad comercial durante un máximo de un mes por vacaciones, cada año, y durante los períodos que, sin exceder de tres anuales ni de siete días consecutivos cada uno de ellos, obedezcan a causas debidamente justificadas, que deberán comunicar por escrito con antelación al funcionario encargado de la administración del Mercado o en las 48 horas siguientes al cierre si éste se debiera a causas imprevistas.

Artículo 18. Operaciones de venta

1. Las operaciones de venta en el Mercado serán al detalle y, por regla general, al peso, salvo para los artículos que se vendan por unidades.

2. El precio final, incluido el IVA y otros impuestos, se expresará en kilogramos, unidades de venta, litros o metros, sin que pueda anunciarse el precio en fracciones de estas unidades, salvo los artículos exceptuados en los Anexos I y II del Real Decreto 3423/2000, de 15 de diciembre.

Artículo 19. Responsabilidad patrimonial

El Ayuntamiento no será responsable por las pérdidas, deterioros de géneros, daños resultantes de causas de fuerza mayor o sustracciones de las mercancías.

Artículo 20. Disposiciones sobre higiene

1. Las aguas sucias serán vertidas por los concesionarios de las unidades comerciales en los sumideros o imbornales del Mercado, no permitiéndose el depósito de las mismas en cubos o cualquier otro recipiente.

2. Durante el horario de atención al público, los vendedores estarán obligados a depositar los residuos que generen en bolsas de plástico con cierre total, resistentes al desgarro, con una capacidad máxima de 50 litros, eliminando los residuos líquidos existentes.

3. A la hora del cierre del Mercado, recogerán los residuos generados y los depositarán en el lugar indicado por el Ayuntamiento, sin que en ningún caso se pueda transportar basura por el interior del Mercado en el horario de atención al público.

4. Los vendedores están obligados a separar de forma selectiva los residuos producidos, conforme a lo que disponga la normativa aplicable.

5. Una vez finalizado el horario de atención al público, no se dejará en las unidades comerciales ni en sus alledaños, sustancia alguna que produzca mal olor o que pueda perjudicar las condiciones higiénicas de los mismos.

CAPÍTULO V

OBRAS. INSTALACIONES Y SERVICIOS

Artículo 21. Autorización municipal

No podrán practicarse obras ni instalaciones de ninguna clase en las unidades comerciales del Mercado sin previa autorización municipal.

Artículo 22. Reversión de las obras al Ayuntamiento

1. Cuantas obras e instalaciones se realicen en las unidades comerciales y queden unidas de modo permanente al piso, paredes y demás elementos integrantes del inmueble del Mercado, quedarán de propiedad municipal al finalizar la concesión.

2. Se entenderá que tales obras e instalaciones están unidas de modo permanente cuando no puedan separarse de los pisos, paredes o demás elementos sin quebranto o deterioro de éstos.

Artículo 23. Obras a cargo del Ayuntamiento

1. Correrán a cargo del Ayuntamiento, las obras de construcción y mantenimiento de unidades comerciales que se encuentren vacantes, y las de mantenimiento y mejora de las instalaciones auxiliares.

2. El Ayuntamiento podrá realizar aquellas obras de mejora que considere oportunas en beneficio de la totalidad de los concesionarios, pudiendo suspender para ello el ejercicio de la actividad de algunas concesiones de manera temporal y nunca por más tiempo del que sea estrictamente necesario.

Esta suspensión no determinará más indemnización a favor del o de los concesionarios afectados que la reducción de la tasa que vinieren obligados a pagar como tales en proporción al tiempo de duración de dichas obras.

3. De igual modo, si la realización de las mencionadas obras obligara a la eliminación de unidades comerciales, en beneficio del resto, se procederá por el Ayuntamiento a reubicar al concesionario afectado con carácter prioritario en el mismo Mercado, sin derecho a indemnización alguna, o bien en el caso de que no sea posible dicha reubicación, a indemnizar en la cantidad que se considere ajustada al valor de la concesión.

4. Si las obras antes indicadas obligaran a reducir la superficie de la unidad comercial de algún concesionario, siempre que esa reducción no supere el diez por cien de la superficie útil de la unidad, no dará derecho a indemnización alguna, sin perjuicio del coste de adaptación de las instalaciones existentes, que será realizado por personal del Ayuntamiento o a su cargo.

Si la reducción fuera superior al diez por cien de la superficie útil de la unidad, el concesionario será indemnizado en la proporción correspondiente respecto al valor de la concesión.

5. En lo no previsto en la presente Ordenanza, en relación con las obras e instalaciones en las unidades comerciales de los Mercados, los titulares deberán ajustarse a los criterios que en cada momento apruebe el Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

Artículo 24. Obras a cargo de los concesionarios

1. Correrán a cargo de los titulares, las obras de reforma y adaptación de las unidades comerciales que tuvieren adjudicadas, así como cuantas instalaciones hubieren de realizarse en aquellas y los gastos de conservación de dichas unidades comerciales e instalaciones.

2. Las obras e instalaciones y los trabajos de conservación indicados serán realizados por los propios concesionarios, quienes deberán presentar en el ayuntamiento, planos y memoria de las obras a efectuar junto a la solicitud de licencia de obras, así co-

mo cualquier otra documentación que a tal efecto le sea requerida por aquella.

3. Siempre que se permita a un concesionario la realización de obras en la unidad comercial, se indicará el horario al que tendrá que sujetarse en su realización, sin que en ningún caso pueda efectuarlas dentro del horario de atención al público, salvo que razones de urgencia o por perjuicio para las personas o las cosas así lo aconsejen.

4. Cuando se estime pertinente por el Ayuntamiento, podrá ordenarse la ejecución de obras de adaptación y mantenimiento, viniendo obligados los titulares a realizarlas en la forma acordada por aquél bajo la supervisión municipal, pudiendo acordar el Ayuntamiento su ejecución subsidiaria con cargo al concesionario.

5. Serán por cuenta de los concesionarios la toma general para el suministro de agua, gas, electricidad o teléfono, así como los gastos de conservación de los mismos.

TÍTULO II RÉGIMEN DE LA CONCESIÓN CAPÍTULO I

DE LA TITULARIDAD DE LAS UNIDADES COMERCIALES

Artículo 25. Naturaleza y objeto

1. La explotación de los puestos del Mercado de Abastos constituye un uso privativo de bienes de dominio público, conforme a lo previsto en los artículos 29 de la Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales en Andalucía, y 55.1 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, por lo que está sujeta a concesión demanial y a la tasa regulada en la correspondiente Ordenanza Fiscal.

2. El objeto de la concesión es el derecho a ocupar con carácter exclusivo una de las unidades comerciales de los Mercados, con la facultad y obligación de destinar a la venta minorista los artículos de venta autorizados.

Asimismo, el Ayuntamiento podrá autorizar al titular de la concesión de las unidades comerciales de los Mercados, a la utilización en precario de los puestos que se encuentren vacantes, para su uso como almacén, mientras el puesto se encuentre vacante y, como máximo, hasta la extinción de la concesión administrativa sobre la unidad comercial, pudiendo quedar sin efecto esta autorización por la Alcaldía en cualquier momento y sin derecho a indemnización alguna.

El procedimiento para el otorgamiento de autorización de utilización de la unidad comercial como almacén requerirá de la incoación del oportuno expediente, del que formará parte la solicitud del interesado, los informes que, en su caso, correspondan emitir en razón de la materia, y la resolución a adoptar por el órgano competente, requiriendo el procedimiento para dejar sin efecto la citada autorización, de la audiencia al interesado y de la resolución a adoptar por el órgano con competencia para ello.

El plazo para desocupar la unidad comercial, será como máximo el mismo del que disponga el titular de la concesión administrativa para desocupar la unidad comercial que le fue adjudicada, cuando ésta se extinga, o el que, en la resolución que se adopte para dejar sin efecto la autorización de utilización como almacén de la unidad comercial, se señale en cada supuesto.

Artículo 26. Concesión administrativa

1. Las concesiones demaniales sobre las unidades comerciales del Mercado se otorgarán en régimen de concurrencia, con sujeción al pliego de condiciones económico-administrativas que en cada momento apruebe el Ayuntamiento.

2. La concesión para la ocupación de unidades comerciales en el Mercado de Abastos no implica autorización para el ejercicio

del comercio, que deberá adquirirse por los concesionarios mediante la obtención de las licencias exigibles conforme a la normativa en vigor en cada momento.

Artículo 27. Concesionarios

1. Sólo podrán ser concesionarios de las unidades comerciales las personas, naturales o jurídicas, con plena capacidad jurídica y de obrar, que cumplan los requisitos establecidos en los pliegos de condiciones económico-administrativas que en cada momento apruebe el Ayuntamiento.

2. No podrán ser titulares:

a) Los comprendidos en alguno de los casos de incapacidad señalados en las normas legales sobre contratación de las Corporaciones Locales.

b) Los que hayan sido sancionados en dos o más ocasiones por defraudación en la calidad o cantidad de los géneros vendidos y/o por infracciones en materia de consumo y contra los legítimos intereses de los consumidores y usuarios, hasta después de transcurrido un año desde la imposición de la última sanción.

Artículo 28. Plazo de la concesión

El plazo de duración de la concesión demanial será de no podrá exceder de cincuenta años.

Artículo 29. Explotación directa

1. La explotación de las unidades comerciales se hará directamente por los titulares de la concesión, sin perjuicio de que pueda tener contratados a uno o más trabajadores por su cuenta, debidamente dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

2. Cuando la concesión se hubiere otorgado a favor de persona jurídica, por ésta se designará a las personas que, en representación de la misma, ejerzan la actividad en la unidad comercial, las cuales deberán cumplir los requisitos exigidos en el procedimiento de contratación.

CAPÍTULO II DE LA TRANSMISIÓN DE TITULARIDAD DE LAS UNIDADES COMERCIALES

Sección Primera

Normas Comunes

Artículo 30. Transmisión de las concesiones

1. La concesión del derecho de ocupación, uso y disfrute sobre las unidades comerciales podrá transmitirse a terceros, tanto intervivos como mortis causa, previa autorización del Ayuntamiento, en los supuestos y con los requisitos que se señalan en el presente Capítulo.

2. El Pleno de la Corporación podrá denegar las solicitudes de transmisión por razones de interés público o debidamente motivadas.

Artículo 31. Régimen general

1. Los concesionarios adquirentes mediante cesión, ya sea intervivos o mortis causa, vienen obligados a presentar junto a la solicitud de transmisión en el Registro General del Ayuntamiento, los siguientes documentos:

a) Alta en el Impuesto de Actividades Económicas.

b) Alta en la Seguridad Social, en el régimen correspondiente, del titular y del personal que vaya a ejercer la venta en la unidad comercial.

c) Carné de manipulador de alimentos cuando el tipo de artículos a expender así lo requiera.

d) Fotocopia compulsada del Documento Nacional de Identidad.

e) Autorización sanitaria cuando fuese necesaria.

f) La póliza del contrato de seguro de responsabilidad civil frente a terceros o la acreditación de constitución de garantía definiti-

va, según lo que fuera exigible al transmitente y en esos mismos términos.

2. En ningún caso se permitirá la ocupación de la unidad comercial y el inicio de la actividad, mientras no se haya adoptado el correspondiente acuerdo por el órgano competente.

3. El incumplimiento de lo dispuesto en este artículo podrá llevar aparejada la resolución de la concesión reconocida a favor del nuevo concesionario y la declaración de vacante de la unidad comercial, previo el oportuno expediente administrativo.

Artículo 32. Régimen de explotación

1. El nuevo concesionario que lo sea en virtud de transmisión regulada en el presente Capítulo podrá explotar la unidad comercial durante el tiempo que reste hasta el término de la concesión originaria, contado desde el momento en que el cedente comenzó la explotación.

2. Las transmisiones se realizarán necesariamente por la superficie total de la unidad comercial, sin que por ningún concepto pueda cederse de fracciones de aquél.

3. Las transmisiones llevarán aparejadas la obligación del cesionario de abonar al Ayuntamiento los derechos fiscales que fije la Ordenanza Fiscal vigente en el momento de producirse aquélla.

Sección Segunda Transmisión Intervivos

Artículo 33. Beneficiarios

1. La transmisión intervivos sólo podrá realizarse a favor de los empleados del titular, del cónyuge no separado judicialmente o del otro miembro de la pareja de hecho debidamente inscrita, y de los familiares hasta el 2º grado de consanguinidad en línea recta descendente.

2. Los empleados del titular deberán acreditar su relación laboral con el mismo mediante copia del contrato de trabajo y TC2, con una antigüedad mínima de un año ininterrumpido e inmediatamente anterior a aquel en que se solicita el cambio de titularidad.

Artículo 34. Solicitudes

La transmisión intervivos se iniciará mediante petición escrita del cedente y del cesionario, suscrita por ambos y presentada en el Registro General del Ayuntamiento, acompañándose los siguientes documentos:

- Documento acreditativo de la relación de parentesco o, en su caso, laboral entre el cedente y el cesionario.
- Datos de la unidad comercial: número o números y artículos de venta.
- Certificado acreditativo de que ambos solicitantes se encuentran al corriente en sus obligaciones con la Hacienda Local.
- Documento acreditativo del pago de los derechos fiscales correspondientes.
- Los documentos relacionados en el artículo 39 del presente Capítulo.

Artículo 35. Plazo de resolución

En el plazo de un mes a contar desde la entrada de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento, el órgano competente deberá adoptar el correspondiente acuerdo previos los informes o dictámenes que considere oportunos, notificando el acuerdo a ambas partes.

Sección Tercera Transmisión Mortis Causa

Artículo 36. Herederos o legatarios

1. En caso de fallecimiento del concesionario, la concesión se transmitirá a favor de quien resulte ser heredero o legatario del titular de acuerdo con las normas que, sobre la sucesión, vienen

establecidas en el Código Civil.

2. Si los derechos hereditarios correspondieran a varias personas, éstas deberán determinar quiénes han de suceder en la titularidad, verificándose por comparecencia de todos los interesados ante el Secretario General del Ayuntamiento o ante el funcionario que éste designe.

Artículo 37. Solicitudes

La transmisión 'mortis causa' se iniciará mediante petición escrita del interesado ante el Registro General del Ayuntamiento en el que, además de consignar los datos señalados en el artículo 39, deberá adjuntar la siguiente documentación:

- Certificado de defunción del concesionario.
- Escritura pública de adjudicación de la herencia.
- Documento expedido por la Oficina de Recaudación Ejecutiva de inexistencia de débitos al Ayuntamiento a nombre del interesado y del anterior titular.
- Documento acreditativo del pago de los derechos fijados en la correspondiente Ordenanza Fiscal.

Artículo 38. Plazo de resolución

En el plazo de un mes a contar desde la entrada de la solicitud en el Registro General del Ayuntamiento, el órgano competente deberá adoptar el correspondiente acuerdo previos los informes o dictámenes que considere oportunos.

CAPÍTULO III

DE LOS TRASLADOS DE UNIDADES COMERCIALES

Artículo 39. Traslados

1. Finalizado el correspondiente procedimiento de concesión de unidades comerciales vacantes, podrá acordarse el traslado de los concesionarios desde su unidad a cualquier otra que se encuentre vacante, conforme a lo establecido en el presente Capítulo.

2. El traslado entre unidades comerciales podrá realizarse de oficio o a instancia de interesado.

Artículo 40. Procedimiento de oficio

1. Las unidades comerciales vacantes podrán ser ofertadas por el Ayuntamiento a los concesionarios existentes, mediante requerimiento practicado a cada uno de ellos, en el que se hará constar el número de unidades vacantes, con expresión de su superficie y ubicación en el Mercado de Abastos, así como indicación de plazo para su solicitud y relación de la documentación que deban aportar.

2. Dentro del plazo fijado, los concesionarios interesados en traslado de unidad comercial deberán presentar su solicitud con indicación de la unidad que tienen concedida y de la interesada, adjuntando la documentación requerida a tales efectos.

3. Si dos o más concesionarios estuviesen interesados en traslado a la misma unidad comercial, sus solicitudes se resolverán atendiendo al criterio de la mayor antigüedad en sus respectivas concesiones y, en caso de igual antigüedad, por sorteo.

4. Las solicitudes presentadas deberán resolverse por el órgano competente del Ayuntamiento en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al de finalización del plazo conferido al efecto.

Artículo 41. Procedimiento a instancia de parte

1. Los concesionarios interesados en traslado entre unidades comerciales podrán solicitar el mismo al Ayuntamiento, mediante solicitud dirigida al órgano competente, salvo que exista un procedimiento de concesión en trámite y/o que el Ayuntamiento haya ofertado las unidades vacantes a todos los concesionarios con carácter general.

2. A su solicitud deberán acompañar la documentación acreditativa exigida.

3. Una vez recepcionada la solicitud, el Ayuntamiento hará pú-

blico tal circunstancia en la forma que se determine por el órgano competente, bien por comunicación individual a cada uno de los concesionarios, bien por publicación colectiva en el Tablón de Anuncios del Mercado Municipal de Abastos, para que en el plazo de diez días hábiles aquellos concesionarios interesados en la unidad vacante puedan presentar sus correspondientes solicitudes.

4. Si dos o más concesionarios estuviesen interesados en traslado a la misma unidad comercial, sus solicitudes se resolverán atendiendo al criterio de la mayor antigüedad en sus respectivas concesiones y, en caso de igual antigüedad, por sorteo.

5. Las solicitudes deberán resolverse por el órgano competente del Ayuntamiento en el plazo de dos meses a contar desde el siguiente al de la presentación de la solicitud.

Artículo 42. Requisitos

Tanto en los procedimientos de oficio como en aquellos iniciados a instancia de parte, los concesionarios deberán aportar a sus solicitudes la siguiente documentación:

a) Documentación que acredite que no han perdido ninguna de las condiciones exigidas para optar a la concesión.

b) Certificado acreditativo de encontrarse al corriente en sus obligaciones con la Hacienda Local.

c) Documento acreditativo del pago de los derechos fiscales correspondientes.

Artículo 43. Permuta

1. El Ayuntamiento podrá autorizar el cambio entre unidades comerciales a aquellos concesionarios que lo soliciten.

2. A tal efecto, ambos concesionarios deberán dirigir solicitud conjunta al órgano competente, debidamente rubricada por ambos, con indicación de las unidades comerciales que pretendan permutar, y acreditación de los requisitos expresados en el artículo anterior de cada uno de los solicitantes.

3. Las solicitudes deberán resolverse en el plazo de un mes a contar desde el siguiente al de su presentación.

Artículo 44. Régimen de explotación

1. El concesionario podrá explotar la nueva unidad comercial durante el tiempo que reste hasta el término de la concesión originaria, contado desde el momento en que se formaliza el traslado o permuta.

2. Los traslados de unidades comerciales llevarán aparejadas la obligación del adquirente de abonar al Ayuntamiento los derechos fiscales que fije la Ordenanza Fiscal vigente en el momento de producirse aquélla.

CAPÍTULO IV

DE LA EXTINCIÓN DEL DERECHO DE CONCESIÓN

Artículo 45. Causas de extinción

Las concesiones para la explotación de las unidades comerciales en el Mercado Municipal de Abastos se extinguen por las siguientes causas:

a) Término del plazo para el que se otorgó y, en su caso, de la correspondiente prórroga.

b) Renuncia expresa y escrita del titular.

c) Causas sobrevenidas o excepcionales de interés público, aún antes del término del plazo por el que se otorgó.

d) Transmisión no autorizada de la unidad comercial.

e) Desafectación del bien de dominio público.

f) Pérdida de alguna de las condiciones exigidas para optar a la concesión.

g) Permanecer la unidad comercial cerrada o sin servicio de venta al público, por más de un mes, por más de tres periodos anuales de siete días cada uno o por dos anuales superiores a siete días, salvo causa justificada a criterio del Ayuntamiento.

El plazo señalado no será interrumpido por la apertura de la unidad comercial por uno o varios días, al efecto de simular una apariencia de venta. Se entiende que existe simulación cuando la cantidad y clase de artículos puestos a la venta no correspondan a lo que puede considerarse actividad normal de la unidad comercial.

h) Grave incumplimiento de las disposiciones sanitarias y/o de limpieza e higiene de las unidades comerciales.

i) Falta de pago de los derechos fiscales devengados a favor de la Hacienda Local.

j) La extinción de la personalidad jurídica de la sociedad concesionaria.

k) La declaración de quiebra, de suspensión de pagos, de concurso de acreedores o de insolvente fallido en cualquier procedimiento, o el acuerdo de quita y espera.

l) Fallecimiento del titular de la concesión, salvo lo dispuesto para este supuesto en la presente Ordenanza.

m) Por resolución judicial.

n) Por destrucción física de la unidad comercial, o por la existencia de daños que hagan inviable su reparación.

o) En virtud de sanción impuesta por la Administración Municipal previo expediente instruido al efecto.

p) Por cualquier otro motivo recogido en esta Ordenanza.

Artículo 46. Declaración de la extinción y medidas cautelares

1. La declaración de la extinción de la concesión requerirá la incoación de expediente administrativo al efecto, conforme a la legislación vigente. Durante la tramitación del mismo, el órgano competente en la materia, podrá acordar, como medida de carácter cautelar, la suspensión de la venta en el puesto de que se trate.

2. Declarada la extinción, cualquiera que sea la causa, el concesionario deberá dejar libre y a disposición del Ayuntamiento, la unidad comercial correspondiente, en perfecto estado de conservación y limpieza, en el plazo que a tal efecto se le señale en la resolución.

Artículo 47. Desahucio administrativo

El Ayuntamiento podrá acordar el desahucio y ejecutar por sí el lanzamiento en vía administrativa si, dentro del plazo conferido al efecto, el concesionario no lo ha desalojado voluntariamente.

CAPÍTULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS CONCESIONARIOS

Artículo 48. Derecho de los concesionarios

Son derechos de los concesionarios de las unidades comerciales los siguientes:

a) Usar privativamente el espacio físico constitutivo de la unidad comercial, en los términos y condiciones que se establezcan en la concesión.

b) Usar los locales, instalaciones, servicios y elementos del mercado destinados al uso general, en las condiciones reglamentarias.

c) Entrar en el mercado con anterioridad a la apertura al público para preparar la mercancía.

d) Instalar en sus unidades comerciales respectivas los elementos necesarios para el ejercicio de la actividad mercantil correspondiente.

e) Recibir la debida protección por parte de la Administración Local para que puedan prestar correctamente el servicio, a través de sus funcionarios y agentes de autoridad.

f) En general, todos los derechos que se deriven a su favor de lo establecido en el presente Reglamento y cualesquiera otras disposiciones que en los sucesivos se adopten por los órganos municipales, dentro de sus respectivas competencias, en las ma-

terias no reglamentarias.

Artículo 49. Obligaciones de los concesionarios

Son deberes de los concesionarios de las unidades comerciales los siguientes:

a) Tener a disposición de los funcionarios municipales autorizados el título acreditativo de la ocupación de la unidad comercial y facilitar los datos que les sean solicitados en el ejercicio de su cargo.

b) Conservar en buen estado las unidades comerciales e instalaciones utilizadas.

c) Usar las unidades comerciales conforme a su naturaleza y fin, sin que puedan preparar los productos, venderlos, ni exponerlos fuera de los límites de la unidad comercial fijados por el Ayuntamiento, ni destinar la misma a mera exposición o almacenaje de productos.

d) Ejercer su actividad comercial, ininterrumpidamente, durante las horas de atención al público señaladas por el Ayuntamiento, salvo causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

e) Contribuir a la limpieza, conservación y vigilancia del Mercado en la forma y condiciones establecidas en esta Ordenanza.

f) Cuidar que sus respectivas unidades comerciales estén limpias, libres de residuos y en perfectas condiciones higiénicas y de prestación.

g) Vestir correcta y aseadamente la indumentaria que requiera la actividad ejercida.

h) Satisfacer las exacciones y derechos fiscales que le correspondan.

i) Atender a los compradores con la debida amabilidad y deferencia.

j) Resarcir al Ayuntamiento por los daños y perjuicios que el titular, familiares o dependientes del mismo, causen en los bienes objeto de la concesión, en sus instalaciones o en el edificio del Mercado.

k) No colocar enseres de ningún tipo en los pasillos durante el horario de funcionamiento del Mercado, siendo responsables de los existentes desde el límite de la unidad comercial hasta la mitad del pasillo.

l) Estar en posesión del libro de hojas de quejas/reclamaciones, así como del cartel anunciador de estar en posesión del mismo, establecido mediante el Decreto 472/2019, de 28 de mayo, por el que se regulan las hojas de quejas y reclamaciones de las personas consumidoras y usuarias en Andalucía y su tramitación administrativa.

m) Utilizar los instrumentos de pesar y medir ajustados a los modelos autorizados, y someterlos a las revisiones periódicas pertinentes.

n) Expedir ticket o factura de las transacciones comerciales, anunciar los precios de venta al público de los productos expuestos según lo establecido en el artículo 22.2 y cumplir la normativa de etiquetado de los mismos.

o) Cumplir las demás obligaciones dimanantes de la presente Ordenanza, de la Autoridad Municipal o de sus agentes y del resto de la normativa aplicable.

p) Cumplir las obligaciones dimanantes de la legislación laboral, en el caso de que el servicio se preste con personal contratado por parte del adjudicatario.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULOS DE VENTA AUTORIZADOS

Artículo 50. Los artículos de venta autorizados

Las unidades comerciales del Mercado de Abastos se ajustarán a los epígrafes siguientes:

Carnicería. Toda clase de carne de buey, vaca, ternera, carne-

ro, cerdo, oveja, cordero, cabrito, aves, caza menor, conejos, huevos, embutidos frescos elaborados artesanalmente con las carnes anteriores y despojos de ganado bovino, ovino y lanar, frescas o refrigeradas.

Congelados y platos preparados. Mediante instalaciones adecuadas, podrán expendirse artículos alimenticios preparados en forma de precocinados, pasta para sopa, conservas enlatadas o envasadas en vidrio y toda clase de productos alimenticios congelados.

Charcutería. Fiambres, patés, embutidos frescos, curados y cocidos, jamones, mantequilla y queso, margarinas.

Pescado fresco. Toda clase de pescado, crustáceos y mariscos frescos, otros productos de la pesca y la acuicultura y de caracoles.

Salazones, aceitunas y encurtidos. Toda clase de pescado salado, seco o remojado en salmuera o ahumados, aceitunas preparadas o aliñadas, encurtidos y conservas.

Frutos secos. Frutas y frutos secos de todas clases, tales como almendras, avellanas, piñones, cacahuets, nueces, pasas o dátiles, galletas saladas, aperitivos secos, turrone, peladillas y golosinas.

Frutas y verduras. Toda clase de frutas, verduras y hortalizas frescas, patatas y demás tubérculos, legumbres y cereales, frescas y refrigeradas.

Panadería y Pastelería. Todo tipo de pan y panes especiales, productos de pastelería, confitería, bollería y repostería, obleas y barquillos, caramelos, dulces, turrone, hojaldres, pastas, conservas en dulce, galletas, cacao y chocolate y sus derivados y sucedáneos, de leche, productos lácteos y miel, helados, frutas en almíbar, en mermelada o en pasta, y su comercialización en envases de bisutería fina, porcelana o fantasía, así como en otro tipo de envases tales como muñecos de plástico o trapo.

Masa frita. Masa fritas, con o sin cobertura o rellenos, patatas fritas, preparados de chocolate y bebidas refrescantes.

Productos dietéticos. Alimentos que por su especial composición o por haber sufrido en su elaboración alguna modificación física, química o biológica, científicamente reglada, les hacen especialmente aptos para regímenes alimenticios de niños, enfermos, convalecientes o ancianos, siendo indispensable que se expendan envasados y estén registrados como tales productos en el Registro Oficial correspondiente.

Floristería. Semillas, abonos, flores y plantas naturales y artículos relacionados con la jardinería y la floristería.

Servicios especiales de cafetería y café-bar.

Artículo 51. Modificación de epígrafes

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba podrá modificar o ampliar los anteriores epígrafes de productos autorizados de conformidad con la legislación vigente sobre la materia en cada momento, previos los dictámenes e informes que considere oportunos.

Artículo 52. Productos prohibidos

Queda expresamente prohibida la venta de cualquier producto prohibido por la legislación estatal y autonómica.

Artículo 53. Concurrencia de productos

1. En una misma unidad comercial podrán comercializarse, simultáneamente, productos encuadrados en distintos epígrafes según los siguientes criterios:

a) Carnicería (epígrafe 1), charcutería (epígrafe 3) y congelados y platos preparados (epígrafe 2), siempre que éstos últimos se elaboren con productos encuadrados en los epígrafes precitados.

b) Pescado fresco (epígrafe 4), salazones, aceitunas y encurti-

dos (epígrafe 5) y congelados y platos preparados (epígrafe 2), siempre que éstos últimos se elaboren con productos encuadrados en los epígrafes precitados.

c) En aquellas unidades comerciales dedicadas a servicios de cafetería y café-bar, podrán expendirse productos encuadrados en los epígrafes 2, 3, 5, 6, 8 y 10.

2. Cualquier otra concurrencia de productos autorizados no contemplada en el apartado anterior, será valorada por el órgano competente.

Artículo 54. Alteración de actividad

1. Si durante el periodo de vigencia de la concesión, el concesionario interesara la modificación de los productos de venta autorizados para los que inicialmente se otorgó aquella, deberá solicitarlo con antelación suficiente mediante escrito presentado en el Registro General del Ayuntamiento, y al que deberá adjuntar los siguientes documentos:

- a) Documento acreditativo de la concesión otorgada.
- b) Documento acreditativo de alta en el epígrafe o epígrafes correspondientes del Impuesto sobre Actividades Económicas.
- c) Documento acreditativo del pago de los derechos fiscales correspondientes.

2. Recibida la solicitud por el órgano competente, y si no precisara subsanación, se solicitarán los informes y dictámenes pertinentes para la adopción del oportuno acuerdo resolutorio.

3. Si la naturaleza de los nuevos productos autorizados requiriese instalaciones adecuadas y/o especiales medidas higiénico-sanitarias, el acuerdo resolutorio se supeditará a la previa inspección de los órganos competentes en la materia, que verifiquen la correcta adecuación de la unidad comercial a los mismos.

TÍTULO III

DISCIPLINA DE MERCADOS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 55. Disciplina de mercado

1. Se considera disciplina de Mercados el acatamiento al conjunto de disposiciones, tanto de carácter comercial, administrativo, como higiénico-sanitarias, orientadas a proteger los derechos de los consumidores y a evitar conductas que entorpezcan la transparencia, la concurrencia o la competencia en los Mercados.

2. El Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba podrá sancionar como consecuencia de la comisión de las infracciones previstas en esta Ordenanza, en los términos del Título XI de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, ello sin perjuicio de otras competencias que las leyes sectoriales le asignen en materia de Mercados.

CAPÍTULO II

INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 56. Responsabilidad

Los concesionarios serán personalmente responsables de las infracciones contra la presente Ordenanza que cometan por sí, y solidariamente con respecto a la conducta de sus parientes y asalariados, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir en vía administrativa, civil o penal por infracciones tipificadas en materia higiénico-sanitarias, disciplina de mercados, protección de consumidores, precios y cualquier otro aspecto que incida directa e indirectamente en el ejercicio del comercio.

Artículo 57. Órganos competentes

Corresponderá a la Alcaldía u órgano en quien delegue, imponer sanciones por la infracción de este Reglamento, previa instrucción del procedimiento correspondiente según la normativa de aplicación.

Artículo 58. Clasificación de las infracciones

Las infracciones se clasifican en faltas leves, graves y muy graves, aplicándose, en defecto de clasificación expresa, los criterios del artículo 140.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Artículo 59. Infracciones leves

Son faltas leves:

- a) El comportamiento, no reiterado, ofensivo y contrario a las normas de convivencia con otros concesionarios o con los usuarios del Mercado.
- b) La negligencia respecto del esmerado aseo y limpieza de las personas y de las unidades comerciales.
- c) El abastecimiento deficiente o el cierre no autorizado de las unidades comerciales por un periodo de dos a cuatro días sin causa justificada durante el mismo año.
- d) El incumplimiento del horario de atención al público, así como retrasos en la apertura y el cierre anticipado sin causa justificada.
- e) No respetar el horario de carga y descarga fijado en la Ordenanza o realizarla mediante instrumentos no autorizados.
- f) No depositar las basuras debidamente protegidas en los lugares indicados a tal efecto por el Ayuntamiento.
- g) La utilización y exposición de envases que puedan causar mal efecto al público.
- h) Depositar envases o mercancías fuera de las unidades comerciales, o utilizar estas como almacén.
- i) Cualquier otro incumplimiento de lo dispuesto en esta Ordenanza y que no sea calificado como infracción grave o muy grave.

Artículo 60. Infracciones graves

Son faltas graves:

- a) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas leves, en el plazo de un año.
- b) El comportamiento, de forma reiterada, ofensivo y contrario a las normas de convivencia con otros concesionarios o con los usuarios del Mercado.
- c) La desobediencia ostensible a las disposiciones o mandatos de la Administración o de los Servicios Veterinarios y a los funcionarios municipales en el ejercicio de sus funciones.
- d) La modificación de la estructura o de las instalaciones de las unidades comerciales, sin autorización del Ayuntamiento.
- e) Causar de modo negligente daños al edificio, unidad comercial e instalaciones.
- f) El cierre no autorizado de la unidad comercial por un periodo de cinco a siete días consecutivos durante el mismo año, o dos periodos de dos a siete días durante el mismo año, sin causa que lo justifique debidamente.
- g) La falta de posesión del documento justificativo de la procedencia de la mercancía.
- h) La venta fuera de la unidad comercial, la realización de actividades comerciales no permitidas por la Administración y la obstaculización al paso de viandantes.
- i) La preparación, venta o exposición de productos no autorizados por esta Ordenanza o en lugares distintos a los permitidos.
- j) No colocar los carteles indicativos de los precios de venta de los productos.
- k) La utilización de instrumentos de peso y balanzas no homologados y/o no adaptados al sistema métrico decimal.
- l) Cualquier otro incumplimiento de lo dispuesto en esta Ordenanza y que no sea calificado como infracción leve o muy grave.
- m) Emplear personal sin observar la normativa laboral vigente en cada momento de duración de la concesión.

Artículo 61. Infracciones muy graves

Son faltas muy graves:

- a) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves, en el plazo de un año.
- b) La cesión o arriendo no autorizado de la unidad comercial.
- c) Causar de modo doloso daños al edificio, unidad comercial e instalaciones.
- d) El incumplimiento de las normas reguladoras de las cesiones de las unidades comerciales.
- e) El cierre de la unidad comercial por dos o más periodos superiores a siete días consecutivos durante el mismo año, sin causa justificada.
- f) La venta de géneros en malas condiciones o de artículos prohibidos.
- g) Las defraudaciones en la cantidad o calidad de los géneros vendidos.
- h) La venta sin la debida autorización del Ayuntamiento.
- i) La manipulación de los instrumentos de peso y balanzas.
- j) La obstaculización a la función inspectora.
- k) Cualquier otro acto que se estime gravemente lesivo para la buena marcha del Mercado o para los intereses municipales, y que no sea calificado como infracción leve o grave.

Artículo 62. Sanciones

Salvo previsión legal distinta, las infracciones tipificadas en esta Ordenanza serán sancionadas pecuniariamente conforme a las siguientes cuantías:

1. Las faltas leves serán sancionadas con apercibimiento escrito o multa de hasta 300,00 €.
2. Las faltas graves, con multa de 301,00 a 900,00 €.
3. Las muy graves, con multa de 901,00 a 1.500,00 €.

Artículo 63. Graduación de las sanciones

La graduación de las sanciones se determinará en función de los siguientes criterios:

- a) La existencia de intencionalidad o reiteración.
- b) La naturaleza de los perjuicios causados o de los beneficios obtenidos.
- c) La adopción espontánea, por parte del autor de la infracción, de medidas correctoras desde la fecha de la denuncia y con anterioridad a la incoación de expediente sancionador.

Artículo 64. Medidas administrativas cautelares

1. Sin perjuicio de las responsabilidades a que pudieren dar lugar la comisión de las infracciones descritas anteriormente, se podrá proceder mediante acuerdo motivado a la adopción de medidas de carácter provisional, para asegurar el buen fin del procedimiento y la eficacia de la resolución que pudiera recaer y las exigencias de los intereses generales, y en orden a evitar mayores perjuicios sobre el objeto constitutivo de infracción o el mantenimiento de los efectos de ésta.

2. Además de las medidas de carácter provisional previstas en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, podrán adoptarse las siguientes:

- a) La intervención de los artículos objeto de infracción, cuando haya riesgo real o previsible para la salud pública.
- b) La suspensión de obras e instalaciones.
- c) Reparación por el Ayuntamiento, con cargo al infractor, de los daños que hayan podido ocasionarse, incluida la satisfacción de indemnizaciones por daños y perjuicios.
- d) Cualquier otra que se considere pertinente para la defensa del interés público y de los consumidores.

Artículo 65. Sanciones accesorias

Sin perjuicio de las sanciones pecuniarias previstas en el artículo 64, la corrección de las infracciones tipificadas en la presente Ordenanza podrá llevar aparejada las siguientes sanciones ac-

cesorias:

1. Para las infracciones leves, suspensión de la actividad hasta 7 días.
2. Para las infracciones graves, suspensión de la actividad hasta 30 días.
3. Para las infracciones muy graves, suspensión de la actividad hasta un año y/o revocación de la concesión.

Artículo 66. Prescripción de infracciones y sanciones

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción comenzará a contar desde que se cometa la infracción.

2. Las sanciones impuestas por infracciones muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves al año. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente a aquel en que se declare firme la resolución mediante la que se impone la sanción.

3. La prescripción se interrumpirá por iniciación, con conocimiento de los interesados, del procedimiento sancionador o del procedimiento de ejecución, comenzando de nuevo si estos procedimientos estuvieran paralizados durante más de un mes por causa no imputable al infractor.

Disposición transitoria primera.

1. Las concesiones de unidades comerciales vacantes iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ordenanza se regirán por el pliego de cláusulas que para dicho procedimiento hubiere aprobado el Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

2. Los procedimientos de adjudicación de unidades comerciales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor de esta norma se regirán, igualmente, por el pliego de cláusulas que en cada momento apruebe el Ayuntamiento, que deberá observar, en todo caso, las prescripciones contenidas en la presente Ordenanza.

Disposición transitoria segunda.

A la entrada en vigor de la presente Ordenanza, las concesiones de unidades comerciales ya existentes mantendrán el plazo de vigencia por el que fueron otorgadas.

Disposición transitoria tercera.

Las transmisiones, tanto intervivos como mortis causa, que se soliciten con posterioridad a la entrada en vigor de la presente Ordenanza, y cuya resolución sea favorable a los peticionarios, se concederán con el plazo de duración previsto en el artículo 36 de la presente norma, computado desde el momento en que el cedente comenzó la explotación.

Disposición derogatoria.

A la entrada en vigor de la presente Ordenanza, quedará derogado el Reglamento del Mercado aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 16 de noviembre de 1987, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 94, de fecha 25 de abril de 1988.

Disposición final primera.

En lo no previsto en la presente Ordenanza municipal, se estará a lo dispuesto en la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía y su Reglamento, aprobado por Decreto 18/2006, de 24 de enero, Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, aprobado por Decreto de 17 de junio de 1955, Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, Decreto Legislativo 1/2012, de 20 de marzo, por el que se aprueba el texto re-

fundido de la Ley del Comercio Interior de Andalucía. Ley 13/2003, de 17 de diciembre, de Defensa y Protección de los Consumidores y Usuarios de Andalucía, y en las demás normas de ámbito estatal o autonómico que resulten de aplicación a esta materia.

Disposición final segunda.

La presente Ordenanza entrará en vigor una vez que se haya publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2 de la Ley 7/ 85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Disposición final tercera.

La Alcaldía u órgano en quien delegue queda facultada para dictar cuanta órdenes o instrucciones resulten necesarias para la adecuada interpretación, desarrollo y aplicación de la presente Ordenanza.

Núm. 2.373/2022

Expediente GEX 2022/1252.

Asunto: Delegación de funciones de Dirección y Gobierno Municipal del 30 de junio al 10 de julio de 2022 (ambos inclusive).

RESOLUCIÓN DE LA ALCALDÍA

Don Miguel Ruz Salces, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba, en virtud de las competencias atribuidas por el artículo 47.1 y 2 del Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre,

RESUELVO

PRIMERO. Al objeto de dejar cubiertas las funciones de dirección y gobierno de la Administración Municipal, al ausentarme de esta localidad desde el día 30 de junio al 10 de julio de 2022 (ambos inclusive), delego las mismas en doña Antonia García González, Primera Teniente de Alcalde del Ayuntamiento de Montalbán de Córdoba.

SEGUNDO. Dar traslado a la interesada de la presente resolución para su nombramiento y conformidad, informándole que este será efectivo los días anteriormente indicados.

TERCERO. Dar la publicidad preceptiva a la presente resolución, de conformidad con lo que estipula el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Lo Decreta y firma el Sr. Alcalde-Presidente, de lo que en calidad de Secretario-Interventor certifico a los solos efectos de la fe pública.

En Montalbán de Córdoba, 17 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Miguel Ruz Salces.

Ayuntamiento de Montoro

Núm. 2.315/2022

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día veinticuatro de mayo de dos mil veintidós, se adoptó entre otros el acuerdo que copiado dice así:

"9. bis 1. DESIGNACIÓN DE DIAS NO LECTIVOS CURSO ESCOLAR 2022/2023 Y FIESTAS LOCALES 2023. Por unanimidad de los trece Sres. asistentes, que representan la totalidad del número legal de miembros de este órgano, se decidió la inclusión en el Orden del Día este asunto, según establece el artículo 83 del

Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

A continuación se propuso que para el año 2023 las fiestas locales fuesen los días 24 agosto y 7 de octubre de 2023.

En votación ordinaria, por unanimidad de los trece Sres. asistentes, que representan la totalidad del número legal de miembros de este órgano, se adoptó el siguiente

ACUERDO:

PRIMERO: Designar como días no lectivos para el Curso Escolar 2022-2023, los días 31 de octubre de 2022 y 2 de mayo de 2023.

SEGUNDO: Designar como Fiestas Locales para el 2023, las fiestas locales fuesen los días 24 agosto y 7 de octubre.

TERCERO: Dar cuenta de este acuerdo a la Delegación Territorial de Empleo, Formación y Trabajo, a la Delegación Territorial de Educación y Deporte, a los Centros docentes de la Localidad, y publicarlo en el Tablón de edictos".

Lo que se publica para general conocimiento.

Montoro, 14 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Ana María Romero Obrero.

Ayuntamiento de Pozoblanco

Núm. 2.448/2022

ANUNCIO DE BASES

Por Decreto de esta Alcaldía, número de 2022/00001694, de fecha 24 de junio de 2022, se ha aprobado las Bases y la convocatoria para la provisión con carácter interino del puesto de Intervención General, clase segunda, correspondiente a la subescala de Intervención-Tesorería del Ayuntamiento de Pozoblanco, cuyo texto seguidamente se reproduce:

«BASES PARA LA PROVISIÓN INTERINA DEL PUESTO DE INTERVENCIÓN, CLASE SEGUNDA, CORRESPONDIENTE A LA SUBESCALA DE INTERVENCIÓN-TESORERÍA, DEL AYUNTAMIENTO DE POZOBLANCO (CÓRDOBA).

I. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1. Las presentes Bases tienen por objeto la regulación del concurso para la provisión interina, por razones urgentes e inaplazables y para el ejercicio de funciones públicas reservadas, del puesto de trabajo de Intervención General, clase segunda, correspondiente a la subescala de Intervención-Tesorería, del Ayuntamiento de Pozoblanco mediante nombramiento interino, para el caso no sea posible proveerla por Funcionarios con Habilitación de Carácter Nacional por los procedimientos de provisión definitiva, de nombramiento provisional, acumulación o comisión de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, y el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

La relación de aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, con el orden de las puntuaciones totales obtenidas funcionará como Bolsa de Trabajo. En posteriores vacantes, se procederá al llamamiento conforme al orden de las puntuaciones de los aspirantes.

1.2. El nombramiento será válido hasta tanto la plaza sea cubierta por cualquier fórmula prevista en el citado Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, que tenga carácter prioritario al nombramiento interino.

1.3. Las retribuciones serán las correspondientes al grupo A, subgrupo A1, con el nivel de complemento de destino y demás re-

tribuciones complementarias que estén determinadas y consignadas en el presupuesto municipal.

II. CONDICIONES DE LAS PERSONAS ASPIRANTES

2.1. Para la admisión en la realización de estas pruebas selectivas, quienes sean aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

1º. Nacionalidad. Tener la nacionalidad española conforme a lo establecido en el artículo 19.1º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, que se remite a lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, sobre acceso al empleo público de la Administración General del Estado y sus organismos públicos de nacionales de otros Estados a los que es de aplicación el derecho a la libre circulación de personas trabajadoras.

2º. Capacidad. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas inherentes al puesto convocado.

3º. Edad. Tener cumplidos 16 años y no exceder del límite establecido en las disposiciones legales vigentes para la jubilación forzosa.

4º. Habilitación. No haber sido persona separada mediante expediente disciplinario del servicio de cualquier Administración Pública o de los organismos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial para el acceso a la escala de personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

5º. Titulación. Estar en posesión, o en condiciones de obtener en el momento en que termine el plazo de presentación de instancias, de la titulación universitaria exigida para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Quienes sean aspirantes con titulaciones obtenidas en el extranjero deberán acreditar que están en posesión de la correspondiente homologación del título. Este requisito no será de aplicación a aspirantes que hubieran obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional, en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones de Derecho Comunitario.

2.2. Los requisitos establecidos en esta Base deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante todo el proceso selectivo hasta el momento de la toma de posesión como personal funcionario interino.

III. TRIBUNAL DE SELECCIÓN

3.1. El Tribunal calificador de esta convocatoria estará constituido, conforme a lo dispuesto en el artículo 60 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por:

-Un/a Presidente/a, que lo será persona funcionaria de carrera de igual o superior categoría al puesto que se convoca a designar por el Alcalde.

-Dos Vocales, que serán elegidos/as de entre funcionarios/as de carrera de igual o superior categoría al puesto que se convoca de cualquier Administración Pública, a designar por el Alcalde. Uno de los vocales, al menos, tendrán la condición de funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, de igual o superior categoría que la del puesto convocado.

-La Secretaria General del Ayuntamiento de Pozoblanco, que actuará como Secretaria del Tribunal, con voz y sin voto.

-Un/a suplente de Presidente/a, un/a suplente de Secretario/a y dos suplentes de Vocales, de entre funcionarios/as de carrera de igual o superior categoría al puesto que se convoca de cualquier Administración Pública manteniendo la misma condición que sus

titulares, a designar por el Alcalde.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de más de la mitad de sus miembros, titulares o suplentes indistintamente, siendo siempre necesaria la presencia de la persona que ostente la Presidencia y de la persona que ostente la Secretaría del Tribunal de Selección o de quienes legalmente les sustituyan. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos de los miembros presentes, resolviendo en caso de empate el voto de calidad de la persona que ostente la Presidencia del Tribunal de Selección.

La composición del Tribunal se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página web de la Corporación.

La abstención y recusación de los miembros del Tribunal será de conformidad con los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a las Bases de la convocatoria. No obstante, el mismo resolverá las dudas que surjan de su aplicación y podrá tomar los acuerdos que correspondan, para aquellos supuestos no previstos en las Bases.

IV. SOLICITUDES

4.1. Las instancias solicitando formar parte de este proceso selectivo, en la que quienes sean aspirantes manifestarán que reúnen todas las condiciones exigidas en la Base II, se dirigirán a la Alcaldía-Presidencia y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento de Pozoblanco, o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las presentadas en las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas en dicho organismo antes de ser certificadas.

4.2. El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de las presentes Bases en el Boletín Oficial de la Provincia.

4.3. Las instancias deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

a) Copia del DNI vigente o del documento acreditativo de la identidad de la persona solicitante.

b) Copia u original de la titulación exigida.

c) Copias u originales de la documentación acreditativa de los méritos alegados por quienes sean aspirantes.

d) Resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe por participar en pruebas selectivas que asciende a 31 euros, cantidad que podrá ser abonada por transferencia bancaria en la cuenta corriente que este Ayuntamiento mantiene en la entidad bancaria de Cajasur, número ES92 0237 0210 3091 5056 8066.

4.4. Terminado el plazo de presentación de instancias, el Sr. Alcalde-Presidente dictará Resolución aprobando la lista provisional de los aspirantes admitidos y excluidos, así como en su caso el motivo de la exclusión, que será publicada en el tablón de edictos de la Entidad, así como en la página web oficial del Ayuntamiento, concediéndose un plazo de 5 días hábiles para la subsanación de deficiencias.

En la misma publicación se señalará la composición, lugar, fecha y hora en que se reunirá el Tribunal para resolver el concurso.

4.5. Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos del concurso. A estos efectos, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino, además, que sus nombres constan correctamente

en la pertinente relación de admitidos.

Transcurrido el plazo a que hace referencia el párrafo anterior, se dictará Resolución por el Sr. Alcalde-Presidente, aceptando o rechazando las reclamaciones y elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que será publicada en el tablón de anuncios de la Entidad, así como en la página web oficial del Ayuntamiento.

4.6. El resto de publicaciones se llevarán a cabo en el tablón de anuncios y la web del Ayuntamiento. A efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el Reglamento General de Protección de Datos de Carácter Personal, los datos contenidos en la solicitud serán objeto de tratamiento exclusivo por el Ayuntamiento, para el desarrollo del proceso selectivo.

V. PROCEDIMIENTO SELECTIVO Y CALIFICACIÓN

5.1. El procedimiento de selección será el de Concurso, considerando las funciones reservadas propias del puesto de trabajo que conllevan la idoneidad del estudio específico de las materias y funciones a desempeñar mediante criterios objetivos a través de la fase de concurso, con valoración de méritos que acrediten dichos conocimientos.

La fase de concurso tomará en cuenta la valoración de los siguientes méritos, asignándose una puntuación máxima de 10 puntos, siendo necesario un mínimo de 2,5 puntos para superar el procedimiento de selección y acceder a la Bolsa de Trabajo:

5.1.1. Experiencia profesional (máximo 6 puntos): los servicios prestados se valorarán por mes trabajado. En los certificados de servicios prestados, el tiempo que aparezca expresado en años se transformará en meses (a razón de doce meses por año) y el expresado en días se transformará en meses (a razón de treinta días por mes).

De este modo, serán objeto de valoración:

a) Los servicios prestados en entidades locales desempeñando puestos de habilitación nacional reservados a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la escala de personal funcionario de Administración Local.

Estos servicios se valorarán con 0,05 puntos por mes completo trabajado.

b) Los servicios prestados en entidades locales desempeñando puestos de habilitación nacional reservados a la subescala de Secretaría-Intervención, de la escala de personal funcionario de Administración Local.

Estos servicios se valorarán, con 0,025 puntos por mes completo trabajado.

La experiencia profesional se acreditará mediante nombramiento de la Administración Pública competente y/o certificación emitida por la Secretaría de la entidad local correspondiente del tiempo desempeñado en el puesto.

Será necesario conseguir un mínimo de 1 punto en el apartado de Experiencia Profesional para superar el procedimiento de selección y acceder a la Bolsa de Trabajo.

5.1.2 Superación de ejercicios en pruebas selectivas o procesos de selección de alguno de los ejercicios obligatorios y eliminatorios correspondientes a las pruebas selectivas convocadas por el Ministerio competente para el acceso como funcionario de carrera a la escala de habilitación nacional (máximo 2 puntos):

Sólo se valorarán las pruebas selectivas superadas cuya fecha de publicación de la convocatoria sea igual o posterior al año 2016.

a) La superación de alguno de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas de acceso, como personal funcionario de carrera, a la subescala de Intervención-Tesorería, categoría de entrada, de la escala de personal Funcionario de Administración

Local con habilitación de carácter nacional, convocadas por el Ministerio con competencias en Administraciones Públicas o por las Comunidades Autónomas.

Cada ejercicio superado se valorará con 1,00 punto por ejercicio.

b) La superación de alguno de los ejercicios correspondientes a las pruebas selectivas de acceso, como personal funcionario de carrera, a la subescala de Secretaría-Intervención, de la escala de personal Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, convocadas por el Ministerio con competencias en Administraciones Públicas o por las Comunidades Autónomas.

Cada ejercicio superado se valorará con 0,75 puntos por ejercicio.

Los ejercicios superados en pruebas selectivas se acreditarán mediante certificación expedida por el tribunal de selección correspondiente o por el órgano en cuyos archivos se custodie el expediente administrativo del proceso selectivo de que se trate, o documento análogo que acredite fehacientemente dicha superación. No se tendrán en consideración los ejercicios superados en procesos relativos a la constitución de listas de espera, bolsas de trabajo o de interinidad o similares.

5.1.3. Formación (máximo 2 puntos): Tanto los cursos como los títulos que se valoren deberán estar relacionados con el desempeño del puesto de Interventor.

-Cursos de preparación al doctorado impartidos por la Universidad (mínimo de 5 créditos docentes): 0,50 puntos por cada curso acreditado.

Para acreditarlos se deberá aportar fotocopia compulsada del título o certificación sustitutiva expedida por la Universidad correspondiente.

-Másteres oficiales: 0,40 puntos por máster.

Los másteres en los que no aparezca la leyenda "oficial" se considerarán como cursos realizados y se puntuarán en función de su duración.

Para acreditarlos se deberá aportar fotocopia compulsada del título o certificación sustitutiva expedida por la Universidad correspondiente.

-Otros títulos de Post Grado: 0,30 puntos por título.

Para acreditarlos se deberá aportar fotocopia compulsada del título o certificación sustitutiva expedida por la Institución de impartición del mismo.

-Cursos de formación recibidos por el aspirante que deberán estar relacionados con el desempeño del puesto de Interventor y versar sobre las materias y herramientas propias de sus funciones, tales como, función interventora, de control financiero, de gestión económico financiera o presupuestaria, contabilidad financiera y/o ejecución del presupuesto de la entidad local. Se valorarán por horas de formación debiendo haber sido convocados, impartidos y/u homologados por Administraciones Públicas u organismos oficiales, citados cursos deberán tener una antigüedad máxima de 10 años. Se puntuarán:

-Por cursos de hasta 20 lectivas: 0,05 puntos.

-Entre 21 y 100 horas lectivas: 0,10 puntos.

-Superior a 100 horas lectivas: 0,20 puntos.

Los cursos de formación se justificarán mediante original o copia auténtica del título o certificado emitido por la Institución de impartición del mismo.

5.2. La calificación final del proceso selectivo vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en cada una de los apartados anteriores. Para poder acceder al puesto de interino, los aspirantes deberán alcanzar una puntuación mínima de 2,5

puntos en el concurso.

VI. ORDENACIÓN DE ASPIRANTES

El orden de clasificación definitiva resultará de sumar las puntuaciones obtenidas en la fase de concurso.

En el caso de empate el orden se establecerá atendiendo en primer lugar al aspirante que haya obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional, en segundo lugar al que haya obtenido más puntuación en el apartado de superación de pruebas, y por último el aspirante que haya sacado más puntuación en el apartado de formación.

Si aún así persistiera el empate, tendrá preferencia el aspirante que acredite mayor antigüedad en servicios prestados en entidades locales desempeñando puestos de habilitación nacional.

VII. PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO

Finalizada la fase de concurso, el Tribunal publicará el Acta, con la relación provisional de méritos, en el Tablón de Edictos de la Corporación y página web del Ayuntamiento, otorgando un plazo de CINCO DÍAS para la presentación de las alegaciones que estimen oportunas. En caso de no presentarse alegación alguna, la baremación, hasta tanto provisional, se entenderá elevada a definitiva. En caso de presentarse alegaciones, el Tribunal las resolverá y procederá a publicar una baremación definitiva de méritos del Concurso. Terminada esta fase, se elevará a la Presidencia de la Corporación Local para que remita a la Junta de Andalucía propuesta de nombramiento interino a favor de la persona que haya obtenido la máxima puntuación. Todo ello, siempre que, según lo establecido en el artículo 53 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, no fuese posible la provisión del puesto en cuestión por los procedimientos previstos en los artículos 49, 50 y 51 del citado Real Decreto, circunstancia que deberá quedar acreditada en el expediente.

La persona aspirante propuesta deberá presentar en la Secretaría General de la Corporación, dentro del plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la lista definitiva de personas aprobadas en el tablón de anuncios de la Corporación, los documentos acreditativos de las condiciones exigidas para tomar parte en el procedimiento por la Base II, cuales son:

1. Declaración de no haber sido separado de ninguno de los cuerpos de la Administración del Estado, autonómica o local, en virtud de expediente disciplinario, ni hallarse inhabilitado por sentencia judicial firme para el ejercicio de la función pública.

2. Declaración de no estar incurso en causa de incompatibilidad o, de estarlo, actuar conforme a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

3. Declaración de no encontrarse inhabilitado para el ejercicio de las funciones correspondientes, declaración de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el ejercicio de las funciones.

VIII. NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

Tras la propuesta final, y una vez aportada la documentación requerida, el Alcalde remitirá la propuesta de nombramiento y el expediente completo a la Dirección General de Administración Local de la Junta de Andalucía, que resolverá definitivamente.

Efectuado el nombramiento, la persona aspirante deberá tomar posesión en el plazo de tres días hábiles si no implica cambio de residencia, o de un mes si comporta cambio de residencia, a contar desde el día siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, por el que se determina la fórmula de juramento o promesa para la toma de posesión de cargos o funciones públicas. En

idéntico plazo deberá ejercer la opción prevista en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre. De no tomar posesión en el plazo indicado, se entenderá que renuncia a todos los derechos derivados del proceso selectivo.

El cese del/de la funcionario/a interino/a se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento, es decir, cuando se proceda a la cobertura por funcionario de carrera.

Si dicha persona interesada no compareciese dentro del citado plazo decaerá en su derecho, realizándose una nueva propuesta de nombramiento interino a favor de la siguiente persona aspirante según el orden de puntuación obtenida, y siempre que la misma haya superado el proceso selectivo, conforme a la Bolsa de Trabajo.

IX. BOLSA DE TRABAJO

La Bolsa de Trabajo se conformará con las personas aspirantes que hayan alcanzado una puntuación mínima de 2'5 puntos y conforme a la puntuación obtenida en el mismo.

La Bolsa de Trabajo tendrá por objeto:

a) Proveer el puesto de trabajo de manera inmediata, en el caso de que encontrándose el mismo ocupado por un funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, de manera temporal o definitiva, dicho/a funcionario/a cesase en el puesto.

b) Efectuar un nuevo nombramiento interino con celeridad, en el caso de que la persona funcionaria nombrada con carácter interino cesare en el puesto por cualquier causa y no fuera posible su provisión por funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional.

c) Cubrir las eventuales vacantes temporales causadas por bajas por enfermedad, maternidad, paternidad, incapacidad, etc. así como cualesquiera otras ausencias del titular del puesto cuya duración haga imprescindible efectuar un nombramiento en favor de otra persona en el puesto.

El llamamiento a los candidatos se realizará por orden de prelación (de mayor a menor) de forma rotatoria. Los llamamientos se realizarán mediante resolución de Alcaldía, la cual deberá ser notificada a la persona interesada por los cauces previstos en la normativa aplicable en materia de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas. Las propias personas candidatas serán responsables de actualizar, cuando proceda, su domicilio a efectos de notificación. Para mayor garantía, se procederá a efectuar llamada telefónica y envío de correo electrónico, en caso de que el interesado haya facilitado tales datos en su solicitud.

La persona aspirante tendrá un plazo de cinco días hábiles para aceptar de forma expresa y por escrito la propuesta de nombramiento mediante escrito presentado en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, por cualquiera de los cauces previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

En caso de notificación infructuosa, y dada la premura de proceder a la cobertura de las necesidades municipales, se procederá a notificar a la siguiente persona aspirante, por orden de calificaciones obtenidas en el proceso selectivo.

Una vez recibida la aceptación, la Alcaldía, previo requerimiento para aportación de la documentación referida en la Base VI, emitirá resolución procediendo a la propuesta de nombramiento interino a la Junta de Andalucía. La persona interesada deberá aportar dentro del plazo de cinco días hábiles la documentación

referida en la Base VI, siendo de aplicación a partir de este momento lo previsto en las presentes Bases o, en su defecto, en la normativa aplicable.

En caso de que el aspirante nombrado funcionario interino inicialmente tuviera que cesar porque el puesto de trabajo fuera ocupado por un funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional, por algunos de los sistemas de provisión previsto en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, siempre que su nombramiento no supere el período de un año, éste conservará su puntuación y su posición en la Bolsa de Trabajo a efectos de ser incluidos en nuevos llamamientos.

La no aceptación o renuncia expresa a la propuesta de nombramiento supondrá el pase al último lugar de la Bolsa de Trabajo, salvo que concurra una de las siguientes circunstancias, debidamente acreditadas:

-Parto, baja por maternidad, paternidad, supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento o situaciones asimiladas, así como riesgo en el embarazo.

-Enfermedad grave que impida la asistencia al trabajo, siempre que se acredite debidamente.

-Ejercicio de cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

-Nombramiento como funcionario o personal laboral fijo en cualquier Administración Pública.

En caso de que resulte infructuosa la notificación de la propuesta de nombramiento a la persona aspirante, ésta pasará al último lugar de la Bolsa de Trabajo, salvo que acredite causa de fuerza mayor que haya motivado tal circunstancia.

La gestión de la Bolsa de Trabajo corresponderá, en todo caso, al Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, sin perjuicio de que por el órgano competente para su nombramiento se efectúen las comprobaciones que se estimen oportunas, cuando se reciba la propuesta formal en orden al nombramiento interino.

Esta Bolsa de Trabajo tendrá una vigencia dos años, prorrogable por dos años más mediante Decreto de Alcaldía, desde el primer nombramiento por la Dirección General de Administración Local.

X. INDEMNIZACIONES POR ASISTENCIA

Las indemnizaciones por asistencia como miembro del tribunal se efectuarán con arreglo a la categoría 1ª del anexo IV del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, a efectos de devengo de asistencias, dietas e indemnizaciones.

XI. IMPUGNACIÓN DE LA CONVOCATORIA

La presente convocatoria y actos administrativos que deriven de ella y de las actuaciones del Tribunal podrán ser impugnados en los casos y en la forma establecida en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra la convocatoria y sus Bases, que agotan la vía administrativa, se podrá interponer por los interesados recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes ante la Alcaldía, o bien recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a partir del día siguiente al de publicación del anuncio correspondiente en el Boletín Oficial de la Provincia (artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa)».

Lo que se hace público para general conocimiento.

Pozoblanco, 24 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Santiago Cabello Muñoz.

Ayuntamiento de Puente Genil

Núm. 2.318/2022

Habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba nº 97, de 23/05/2022, anuncio de la Alcaldía sobre aprobación inicial de la creación de varias plazas que no figurando en la plantilla de personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Puente Genil cumplen con las exigencias estipuladas por ley para su estabilización, por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria, de fecha 16-05-2022, sin que se hayan presentado reclamaciones durante el período de información pública, se entiende definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces inicial, y se procede por el presente a la publicación de indicado acuerdo que en su parte sustantiva es como sigue:

"En este Ayuntamiento no figuran en plantilla determinadas plazas que cumplen con las exigencias estipuladas por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, para su estabilización, considerándose por tanto de naturaleza estructural, reúnen los requisitos previstos de ocupación, siendo pertinente su creación en la plantilla de personal laboral municipal.

En el expediente obran los correspondientes informes favorables de los servicios económicos y jurídicos de este Ayuntamiento, así como el dictamen favorable de la Mesa de Negociación de este Ayuntamiento".

Las plazas a crear son las siguientes:

PLAZA	ÁREA	DPTO. / SECC	Nº
Coordinador de Juventud	Servicios Comunitarios	Part., Inf. Y Promoc./CIAC	1
Monitor Sociocultural	Servicios Comunitarios	Servicios Sociales y Mayores	2
Peón	Servicios Generales	Obras, Constr. Mto. /Pintura Mto.	1
Trabajador Social	Servicios Generales	Servicios Sociales y Mayores	3
Peón Polivalente	Servicios Generales	Vías Públicas	4

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puente Genil, 15 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Esteban Morales Sánchez.

OTRAS ENTIDADES

Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Córdoba

Núm. 2.410/2022

Título: Convocatoria Programa TIC Cámaras 2022 Sector AgroIndustrial - Cámara de Comercio de Córdoba.

BDNS (Identif.) 635208

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones:

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/635208>)

La Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Córdoba informa de la Convocatoria Pública de ayudas para el desarrollo de Planes de implantación de soluciones TIC en el marco del Programa TICCámaras 2022 (Sector Agroindustrial), cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) de la Unión Europea y la Consejería de Agricultura, Pesca, Ganadería y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía.

Primero. Beneficiarios.

Pymes y autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Córdoba que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE - Sección 1ª, Agrupación 41 y 42 de Industrias de Productos Alimenticios y Bebidas.

Independientemente de los epígrafes del IAE en los que estén dadas de alta, quedan exceptuadas aquellas empresas que operen en los sectores de la pesca, la acuicultura, el carbón y la producción primaria de los productos agrícolas que figuran en la lista del Anexo I del TFUE.

Segundo. Objeto.

Concesión de ayudas para la prestación de servicios de apoyo a la transformación digital subvencionados en un 80% por FEDER y en un 20% por la Consejería de Agricultura, Pesca, Ganadería y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía, así como para desarrollar planes de implantación de soluciones innovadoras en el marco del Programa TICCámaras, subvencionados en un 80% por FEDER.

Tercero. Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Comercio de Córdoba y en:

<https://sede.camara.es/sede/cordoba>. Además, puede consultarse a través de la web www.camaracordoba.com.

En dicha dirección podrá descargarse, junto con la convocatoria, la documentación necesaria para realizar la solicitud.

Cuarto. Cuantía.

La cuantía de las ayudas económicas a otorgar con cargo a es-

ta convocatoria es de 84.000 euros, siendo el presupuesto máximo elegible por empresa de 7.000 €, que será prefinanciado en su totalidad por la empresa beneficiaria y cofinanciado por FEDER al 80%, por lo que la cuantía máxima de ayuda por empresa será de 5.600 €.

Estas ayudas forman parte de Programa TICCámaras, cuyo presupuesto máximo de ejecución es de 107.184 euros, en el marco del "Programa Operativo Plurirregional de España 2014-2020" y que incluye los servicios gratuitos de diagnóstico y seguimiento subvencionados en un 80% por FEDER y en un 20% por la Consejería de Agricultura, Pesca, Ganadería y Desarrollo Sostenible de la Junta de Andalucía.

Quinto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se abre a las 09:00h, una vez transcurridos 5 días hábiles desde el día siguiente a la publicación del extracto de esta Convocatoria en el Boletín Oficial de Córdoba y hasta las 14:00h del día 15 de julio de 2022, si bien el plazo podrá acortarse en caso de agotarse el presupuesto.

Córdoba, 22 de junio de 2022. Firmado electrónicamente por la Secretaria General, Carmen Gago Castro.



UNIÓN EUROPEA



Junta de Andalucía
Consejería de Agricultura, Ganadería,
Pesca y Desarrollo Sostenible

TICCámaras Cámara Cámara

de Comercio de España

Córdoba