

BOP

Córdoba

Año CLXXXVIII

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba

Acuerdo por el que se registra y publica el "Convenio Colectivo de la Empresa OILOGIST H&B SL para sus trabajadores del Centro de Trabajo de Córdoba (años 2023 a 2025)"

p. 9558

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Diputación de Córdoba

Aprobación de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de la Diputación Provincial de Córdoba

p. 9568

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Aprobación definitiva expediente de Modificación de Crédito, por Crédito Extraordinario nº 5/2023, del Presupuesto General del ejercicio 2023

p. 9569

Ayuntamiento de Alcaracejos

Aprobación definitiva expediente de Modificación de Créditos del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Suplemento de Crédito, con cargo al remanente líquido de tesorería de 2022

p. 9570

Ayuntamiento de Bujalance

Aprobación inicial expediente de Modificación de Créditos nº 86/2023-I, en la modalidad de Crédito Extraordinario, con cargo a remanente de tesorería para gastos generales

p. 9571

Aprobación inicial expediente de Modificación de Créditos nº 87/2023-I, en la modalidad de Suplemento de Crédito, con cargo a remanente de tesorería para gastos generales

p. 9571

Ayuntamiento de El Carpio

Aprobación inicial expediente de Modificación de Créditos del Presupuesto en vigor, bajo la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con remanente de tesorería para gastos generales

p. 9571

Ayuntamiento de Córdoba

Acuerdo nº 367/23 del Pleno Municipal, de 16 de noviembre de 2023, por el que se aprueba la Masa Salarial Máxima del personal laboral de esta Corporación para el ejercicio 2023

p. 9571

Ayuntamiento de Lucena

Resolución nº 2023/11325 de la Alcaldía por la que se procede al nombramiento como funcionario de carrera en la plaza de Educador Familiar

p. 9572

Resolución nº 2023/11324 de la Alcaldía por la que se procede al nombramiento como funcionario de carrera en la plaza de Educador Social

p. 9572

Resolución nº 2023/11326 de la Alcaldía por la que se procede al nombramiento como funcionario de carrera en la plaza de Profesor de Música

p. 9572

Resolución nº 2023/11323 de la Alcaldía por la que se procede al nombramiento como funcionario de carrera en la plaza de Técnico CIM

p. 9573

Aprobación inicial expediente de Modificaciones Presupuestarias nº 31/2023 por modificación del anexo de inversiones y transferencias de crédito

p. 9573

Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

Listado provisional de admitidos y excluidos para el acceso en propiedad de plazas de Peones y Conductores de esta Corporación, mediante Proceso Extraordinario de Estabilización de Empleo Temporal

p. 9573

Listado provisional de admitidos y excluidos para el acceso en propiedad de una plaza de Capataz, mediante Proceso Extraordinario de Empleo Temporal

p. 9574

Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba

Aprobación inicial expediente de Modificación del Reglamento regulador del Uso de la Administración y Medios Electrónicos para determinados colectivos

p. 9574

VIII. OTRAS ENTIDADES**Patronato Deportivo Municipal. Palma del Río (Córdoba)**

Decreto 161/2023 del Presidente, de 16 de noviembre de 2023, por el que se aprueba la Convocatoria y las Bases reguladoras que han de regir el proceso selectivo para el acceso a dos plazas de Operario/a de Instalaciones, como personal laboral fijo, por turno libre, mediante sistema de concurso-oposición, incluidas en la OEP 2020

p. 9574

JUNTA DE ANDALUCÍA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo
Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 5.044/2023

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0171/2023

Código de Convenio: 14103871012023

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa OILOGIST H&B SL, para sus trabajadores del centro de trabajo de Córdoba (años 2023 a 2025)", aprobado el día 11 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), 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 (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por Decreto 300/2022, de 30 de agosto; el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, de la Vicepresidencia y sobre Reestructuración de Consejerías (BOJA Ext. nº 25, de 26 de julio), modificado por el Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto (BOJA Ext. nº 27, de 8 de agosto), y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

ACUERDA

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

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

Córdoba, 16 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2023, 2024 y 2025 DE LA EMPRESA OILOGIST H&B SL, Y SUS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA.**Artículo 1º. ÁMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de OILOGIST H&B SL, en su centro de trabajo de CÓRDOBA.

Artículo 2º. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos legales y económicos desde el día 01-01-2023, con una vigencia has-

ta el 31-12-2025. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de TRES MESES antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio en el centro de trabajo de CÓRDOBA, o a la representación de las personas trabajadoras con entrega personal mediante acuse de recibo al Delegado del Personal. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes. Durante las negociaciones de un nuevo convenio colectivo el texto articulado y las tablas salariales vigentes se entenderán prorrogados, incluso si las negociaciones se prolongan durante tiempo superior a un año desde su denuncia, quedando por tanto prorrogado hasta la finalización del proceso negociador, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio acuerde sobre su retroactividad.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, o bien se produjesen cambios en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación y pactos.

Artículo 3º. VINCULACIÓN EN LA TOTALIDAD

La totalidad de las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un conjunto orgánico e indivisible, por lo que las partes negociadoras se obligan a respetar y mantener sus compromisos respecto de la totalidad de las cláusulas pactadas.

Este convenio será de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior en todo lo expresamente regulado en el mismo y en las materias que prevé el Estatuto de los Trabajadores. Si por cualquier circunstancia la jurisdicción social declarase nulo o sin efecto alguno de los pactos de este, las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto. Del mismo modo en caso de producirse alguna modificación legal que sea de obligado cumplimiento, anulando o modificando algún artículo o acuerdo establecido en este convenio las partes se comprometen al mantenimiento y conservación del resto de lo pactado en su conjunto.

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación

Artículo 4º. JORNADA DE TRABAJO

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabajará el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes. Si se trabaja un sábado coincidente con un festivo nacional se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Las horas de presencia se computarán sobre las de trabajo que se realicen en función de la jornada anual de trabajo resultante y solo se abonarán en los términos previstos en este convenio si en cómputo no resultaran compensadas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias

rias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente.

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

Artículo 5º. VACACIONES

Todos las personas trabajadoras disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a los que se sumarán los dos festivos locales, los cuales no se disfrutarán en la fecha que establezca el calendario oficial de trabajo sino de forma acumulada a cada uno de los períodos de vacaciones que se asigne a cada trabajadora y trabajador de la plantilla. El comienzo del período de vacaciones anuales no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos cada uno de ellos. La distribución de estos periodos se hará de acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Personal; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, no pudiendo coincidir más de una persona trabajadora de vacaciones en cada quincena natural del mes.

Artículo 6º. PERMISOS RETRIBUIDOS

La empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

a) 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.

b) 5 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatoria la entrega del justificante.

c) Por nacimiento de hijo 16 semanas en los términos establecidos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) 3 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

e) 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.

f) 3 días de asuntos propios.

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 un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona trabajadora, 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 o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la

asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Todo ello sin perjuicio de lo que pueda establecer en esta materia el convenio sectorial de aplicación.

Asimismo, las personas trabajadoras podrán acogerse a los beneficios respecto a los supuestos de maternidad, acogimiento y adopción, como se establece en la normativa laboral vigente. Si durante la vigencia del presente convenio se estableciera alguna normativa que ampliara los permisos retribuidos antes indicados, estos automáticamente serían sustituidos por dicha norma.

Asimismo, en cuanto a los días de permiso por nacimiento de hijos, se estará a lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, quedando equiparados ambos progenitores en los permisos por nacimiento de hijos. Igualmente, ambos progenitores disfrutarán obligatoriamente del permiso de seis semanas posteriores al parto sin que se solapen los permisos de los días por nacimiento de hijo por el tiempo de suspensión del contrato por nacimiento.

El ejercicio de los derechos establecidos en este artículo exigirá la previa justificación documental y se reconocerán igualmente a favor de las parejas de hecho con reconocimiento oficial e inscripción en los registros públicos.

Artículo 7º. RETRIBUCIONES

SALARIO BASE. El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para las personas trabajadoras del centro de trabajo de Córdoba de esta empresa, e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros y sin carácter limitativo: Asistencia al trabajo, toma y deje del vehículo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, y operaciones de descarga del vehículo en los clientes.

PLUS CONVENIO. Se establece un plus para el personal conductor en la cantidad de 73'42 € mensuales que se percibirá en los 12 meses naturales del año, aunque se esté disfrutando vacaciones. Dicho plus retribuye a los conductores por todas las actividades propias de su categoría profesional en materia de cumplimiento de las instrucciones empresariales sobre seguridad y calidad en el transporte, así como la correcta utilización y uso de las aplicaciones informáticas que la empresa ponga a disposición de los conductores para el desarrollo de su función laboral.

PLUS PARA DESCARGA CON BOMBA. Se establece un plus que percibirá el conductor del camión con bombas de descarga por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos siempre y cuando realice las funciones de bombeo con los equipos auxiliares del camión, y cuyo importe será de 6 euros por día efectivo de trabajo para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025, y será abonado con carácter mensual.

PLUS DE DETERIORO DE ROPA. Se establece un plus por este concepto en importe equivalente a 365,54 euros, según se fija en tabla salarial, anexo 1 de este convenio, el cual no tiene carácter mensual y se devengará exclusivamente en las pagas ordinarias de marzo, julio, y diciembre de cada anualidad.

PLUS DE SÁBADOS TRABAJADOS. Se establece la cantidad de 85 euros por cada día en el cual, siendo sábado, se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria de al menos 8

horas, para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025.

PLUS DE FESTIVOS. Se establece la cantidad de 104 euros por cada día festivo, no compensado en descanso, en el cual se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria de al menos 8 horas, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio. El Plus de Festivos no será compatible con el Plus de Sábados Trabajados. Si el festivo cae en sábado y no opera su compensación en descanso, se percibirá solo el Plus de mayor importe de los dos.

HORAS DE PRESENCIA. Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 12,02 euros/hora para el año 2023, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

HORAS EXTRAORDINARIAS. Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para cada una de las anualidades del presente convenio.

AYUDA ESCOLAR. Se establece un plus por este concepto equivalente a 56,59 euros que la empresa abonará a la trabajadora y al trabajador por cada hijo de edad comprendida entre los 0 y los 18 años, que esté cursando estudios, previa presentación anual del correspondiente certificado de matriculación o recibo del centro de formación que corresponda, tanto privado como público. Dicho pago se abonará en la nómina de septiembre, aplicándose para los años 2024 y 2025 los mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 8º. PLUS PERSONAL DE PERSONAL DE VINCULACIÓN

Las personas trabajadoras que a la firma del presente convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de antigüedad importes o cantidades salariales, dado que desaparece dicho concepto retributivo en el convenio colectivo de aplicación en esta empresa para su centro de trabajo de Córdoba, consolidarán las cantidades económicas que vinieran percibiendo hasta la entrada en vigor del convenio colectivo como complemento personal de vinculación. La cantidad que venían percibiendo por este plus se verá incrementada, única y exclusivamente, hasta el importe que correspondiera a la consolidación del quinquenio que le reste por cumplir respecto del que venían percibiendo anteriormente. Consolidado dicho importe, quedará fijo e inalterable. Este plus personal no será ni absorbible ni compensable.

Artículo 9º. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, de Verano y de Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el plus personal de vinculación, cuyos importes se reflejan en el anexo nº 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de Marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de Julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre.

Artículo 10º. HORAS NOCTURNAS

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que las personas trabajadoras por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,50 euros por cada hora realizada para el año 2023, computándose las horas nocturnas mensualmente. Para los años 2024 y 2025 se aplicarán los

mismos incrementos retributivos que se establecen con carácter general para los conceptos que sí tienen incremento durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 11º. DIETAS Y GASTO DE ESTANCIA

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen. El personal no conductor percibirá dieta de comida o cena cuando se genere el derecho a la misma en función del horario asignado para la realización de sus tareas.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

2023	2024	2025
Comida 15 euros	Comida 15,5 euros	Comida 16 euros
Cena 15 euros	Cena 15,5 euros	Cena 16 euros
Pernoctación 34,00 euros	Pernoctación 35,00 euros	Pernoctación 36,00 euros
Total 64,00 euros	Total 66,00 euros	Total 68,00 euros

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

En los supuestos que la jornada laboral programada para los/as conductores/as por los servicios de distribución de la empresa, según lo establecido en el artículo 11 de este convenio colectivo, exceda de 4 horas por circunstancias debidas a los tiempos de presencia u operaciones de carga y descarga, debiendo respetarse en todo caso la normativa respecto a los tiempos de conducción y de descanso entre jornadas-, el personal conductor devengará el derecho al percibo de una dieta de comida o cena, en importe total de 15 € por jornada laboral a tanto alzado para el año 2023; y en el importe de 15'50 € para el año 2024 y de 16 € para el año 2025, según la franja horaria del servicio programado que haya realizado.

Artículo 12º. PAGO DE SALARIOS E INCREMENTOS SALARIALES PARA LOS AÑOS 2024 Y 2025

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que la persona trabajadora elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

Para el año 2024 se incrementarán todos los conceptos retributivos establecidos en el presente convenio colectivo en el importe de un 3%, y para el año 2025 en un 2%, salvo aquellos conceptos retributivos que expresamente se hayan establecido con un importe fijo para toda la vigencia de este convenio colectivo y, consecuentemente, no tengan ningún incremento en los años 2024 y 2025.

Dado que la vigencia del convenio con efectos 01-01-2023, lo es también a efectos económicos, las partes pactan y acuerdan, fijar el pago de los atrasos salariales para el periodo 01-01-2023 a 30-09-2023 en la cantidad bruta de 450€ por cada trabajadora y trabajador adscrito al centro de trabajo de Córdoba, estableciendo la misma a tanto alzado y en igual importe para cada uno de ellos, siendo abonada dicha cantidad en la nómina del mes de octubre de 2023, y aplicándose la tabla salarial anexa a este contrato para el año 2023 exclusivamente a partir del 01-10-2023.

Artículo 13º. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es

de 2 personas trabajadoras en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a Viernes ó de Martes a Sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

-Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuentre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

-La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan a la persona trabajadora desplazada los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará a la trabajadora y al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

Artículo 14º. INCAPACIDAD TEMPORAL

A las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses, a partir de ese momento el complemento pasará a ser del 90% de la base reguladora del mes anterior.

A las personas trabajadoras afectadas por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

Se establece un PLUS MENSUAL DE ABSENTISMO en el importe de 52'50 euros para toda la vigencia del presente convenio y, consecuentemente, sin ningún incremento en los años 2024 y 2025. Este Plus lo percibirá el personal de conducción con dicha categoría profesional con ABSENTISMO cero en cada mes natural. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos y licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada de la persona trabajadora. No se considerará ausencia del puesto de trabajo las sanciones laborales.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellas trabajadoras y trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino. La empresa realizará a todas las personas trabajadoras reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

Artículo 15º. FONDO EMPRESARIAL

La empresa dispondrá de un fondo de 15.000 euros para préstamos al personal. Las personas trabajadoras podrán solicitar préstamos de hasta 1.500 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 62,50 euros a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las

normas legales vigentes.

Artículo 16º. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O INVALIDEZ

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

Artículo 17º. PRENDAS DE TRABAJO

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 3 Camisas, 1 Cazadora, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. En caso de deterioro extraordinario de ropa le será sustituida a la trabajadora y al trabajador.

Artículo 18º. RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de pérdida total de puntos del permiso de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.000 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, por un periodo máximo de seis meses, sin que la pérdida de vigencia del permiso de conducir por dicho plazo pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo al conductor si recupera su permiso de conducción en el plazo máximo de seis meses.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya pérdida del permiso de conducir sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carnet se origina conduciendo vehículos de la Empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio de la persona trabajadora en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

Artículo 19º. PERMISOS ADR, CAP y TARJETA TACÓGRAFO DIGITAL

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, las trabajadoras y los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que correspondan a realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por las personas trabajadoras, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 20º. CONTRATACIÓN LABORAL

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de to-

do ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento de este, el ingreso de las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma de este, informándosele de todas las condiciones aplicables.

-Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de seis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

-Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás trabajadoras y trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de al-

ta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba.

-Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

-Contrato fijo discontinuo.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio colectivo podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio.

La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el mo-

mento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato fijo discontinuo se entenderá formalizado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 31 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

Por lo que se refiere a las modalidades de contratos fijos discontinuos, se establecen las siguientes:

-Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Será aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante períodos de tiempo alternos o continuados.

-Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.

-Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa: En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata, subcontratas y/o concesiones administrativas, la duración del de/los períodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de

la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responde la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contrata/subcontratas mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

-Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda la posibilidad de que la empresa realice contratos temporales conforme a lo que disponga la normativa laboral favoreciéndose en todo caso la contratación indefinida.

En lo que se refiere a las contrataciones eventuales la empresa podrá realizar para cubrir las necesidades que se precisen la contratación como máximo de un 20% de la plantilla en los términos regulados en la legislación vigente y descrita anteriormente.

Artículo 21º. JUBILACIÓN PARCIAL

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación anticipada y jubilación parcial regulada en la Ley General de la Seguridad Social y normativa y reglamentos de desarrollo. Las personas trabajadoras que se acojan a la jubilación parcial de conformidad con la empresa no tendrán que prestar servicios ni trabajo durante el período de jubilación parcial como medida de fomento de empleo.

Artículo 22º. COMISIÓN PARITARIA Y ADHESIÓN AL SER-CLA

A) COMISIÓN PARITARIA.

A 1) COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

-Dos representantes de la empresa.

-Dos representantes de las personas trabajadoras.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente

convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) PROCEDIMIENTO Y PLAZOS DE ACTUACIÓN.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el centro de trabajo de la empresa en Córdoba.

B) ADHESIÓN AL SERCLA. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al SERCLA, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el SERCLA conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

Artículo 23º. NORMAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral. Igualmente es obligatorio el cumplimiento del Manual del Conductor entregado a cada persona trabajadora para el cumplimiento de sus tareas laborales.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Regla-

mento de desarrollo.

Artículo 24º. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que a la trabajadora y al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras, el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo y el Manual del Conductor, clasificándose sin carácter limitativo, en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes. La falta o ausencia al puesto de trabajo durante una jornada laboral de forma total o parcial.

b) No notificar por cualquier medio con carácter previo, la ausencia al trabajo, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir a trabajo y su causa.

c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.

e) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Son faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.

b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.

c) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable a la persona trabajadora de las NORMAS INCLUIDAS EN EL MANUAL DEL CONDUCTOR, por copia entregada, en poder de todas las trabajadoras y los trabajadores.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por la empresa, o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el MANUAL DEL CONDUCTOR, las cuales tienen obligación de conocer todos las personas trabajadoras de la empresa.

a) La alegación de causas falsas para las licencias.

b) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

c) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

d) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

e) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en

un periodo de seis meses o 20 durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

i) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

D) Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar a la persona trabajadora un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento. En los casos que afecten a delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

Artículo 25º. CLÁUSULAS DE GÉNERO E IGUALDAD. PLAN DE IGUALDAD. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, LABORAL Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de las trabaja-

doras y de los trabajadores cuyas funciones serán:

a) Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar.

b) Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación, así como la prevención del acoso sexual.

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Así mismo se fomentará el empleo para la mujer.

De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición transitoria décimo-segunda del RD Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

La empresa ha formalizado e inscrito en el REGCON con código 90114152112022, y en fecha 13 septiembre 2022, el Plan de Igualdad para todos sus centros de trabajo, quedando ya plenamente formalizado.

El Plan de Igualdad ha sido elaborado e implantado con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y contiene, entre otras, las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La dirección de la empresa y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 28, en función de la gravedad del hecho.

La empresa y sus trabajadores tendrán como objetivo preferente crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada trabajador/a, por ello han elaborado un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, con el objeto de servir de cauce para evitar y resolver los supuestos de acoso que por cualquier modalidad se puedan producir en el ámbito empresarial.

La empresa ha formalizado e inscrito en el REGCON el Protocolo de acoso sexual, laboral y protección integral contra la violencia de género con código 90102362172022 de fecha 21 de octubre de 2022 para todos sus centros de trabajo, quedando ya plenamente formalizado.

La empresa cumplirá estrictamente con la legislación vigente y solicitará a tal efecto la colaboración de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Gé-

nero.

Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 26º. CLÁUSULA DE GARANTÍA Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO durante la vigencia del presente convenio y hasta 31-12-2025

Se declara que es intención de ambas partes firmantes, en las actuales circunstancias de crisis económica generalizada, y en particular en el transporte de mercancías por carretera, salva-

guardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa. La empresa velará por la estabilidad del empleo en el centro de trabajo de CÓRDOBA. La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor, o resolución y/o modificación del contenido de los contratos formalizados con los clientes a fecha de firma de este convenio, que exija medidas organizativas, o que repercuta sustancialmente en la tarifa contractual o genere pérdidas o disminución continuada y persistente del nivel de facturación en términos de Ley.

Hay varias firmas ilegibles.

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2023

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a de Área	1.394,19	365,54	73,42
Operativo/a distribución	1.061,99	365,54	73,42
Auxiliar Admvo	1.061,99	365,54	73,42
Conductor/a-Mecánico/a	1.217,34	365,54	73,42
Conductor/a	1.066,24	365,54	73,42

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2024

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a Área	1.436,02	376,50	75,62
Operativo/a distribución	1.093,85	376,50	75,62
Auxiliar Admvo	1.093,85	376,50	75,62
Conductor/a-Mecánico/a	1.253,86	376,50	75,62
Conductor/a	1.098,23	376,50	75,62

ANEXO I.- TABLA SALARIAL AÑO 2025

CATEGORÍA	SALARIO BASE	DETERIORO ROPA	PLUS CONVENIO
Jefe/a Área	1.464,74	384,04	77,14
Operativo/a distribución	1.115,73	384,04	77,14
Auxiliar Admvo	1.115,73	384,04	77,14
Conductor/a-Mecánico/a	1.278,94	384,04	77,14
Conductor/a	1.120,19	384,04	77,14

ADMINISTRACIÓN LOCAL**Diputación de Córdoba**

Núm. 5.090/2023

ANUNCIO

El Pleno de esta Diputación Provincial, en sesión ordinaria, celebrada el día 15 de noviembre de 2023, ha adoptado, en votación ordinaria y por unanimidad, entre otros, según consta en el borrador del acta, aún pendiente de aprobación y a reserva de los términos que de ésta resultaren, el siguiente acuerdo:

"13.- MODIFICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (GEX 2023/44746).-

.../..

I.La relación de puestos de trabajo constituye el principal instrumento organizativo de gestión de personal de las Administraciones Públicas, pues a través de ella se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

La obligatoriedad de elaborar la relación de puestos de trabajo se recoge actualmente en el artículo 74 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), según el cual las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias, señalando, además, que dichos instrumentos serán públicos.

Y, en el ámbito de la Administración Local, el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL), establece que las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, correspondiendo al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

A su vez, el artículo 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local (TRRL), señala que las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la LBRL.

II.De ahí que la relación de puestos de trabajo se configuraría como un documento vivo que está en constante transformación en función de las necesidades existentes, a las que hay que responder con las soluciones más adecuadas dentro de los límites que marcan las disponibilidades presupuestarias. A esa finalidad responde la modificación parcial de la vigente relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial, que ha partido del proceso de funcionarización previsto en la Oferta de Empleo Público para el año 2021 (BOP de Córdoba núm. 246, de 30 de diciembre de 2021), cuyo Anexo 6 contemplaba las plazas de personal

laboral que eran objeto de funcionarización, al amparo de la disposición transitoria segunda, bajo rúbrica "personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario", del TREBEP, que permite al personal laboral fijo participar directamente en los procesos de funcionarización cuando se cumplan los requisitos establecidos en la misma.

A tal efecto, las bases de la convocatoria de las plazas de personal laboral que eran objeto de funcionarización en ejecución de la Oferta de Empleo Público del año 2021 se publicaron en el BOP de Córdoba núm. 105, de 3 de junio de 2022, así como en el BOJA núm. 120, de 24 de junio de 2022, y en el BOE núm. 213, de 5 de septiembre de 2022. Pues bien, una vez desarrollados y resueltos los distintos procesos convocados, los Tribunales de Selección realizaron las propuestas de nombramiento del personal que superó tales procesos, quedando pendiente el nombramiento como personal funcionario por la Junta de Gobierno de la Diputación Provincial, si bien la posesión en los respectivos puestos de trabajo exige su adscripción al régimen funcionarial en lugar del laboral, cuyo cambio se acomete con esta modificación puntual.

En línea con la modificación parcial exigida por la funcionarización, se aborda igualmente una actualización puntual de la misma en determinados puestos de trabajo para adaptarlos a las plazas de la plantilla presupuestaria o, en su caso, al número de efectivos existentes en cada código de puesto de trabajo afectado, haciéndola más realista, viable y acorde con las necesidades presentes.

III.Siguiendo esta línea debe señalarse que la relación de puestos de trabajo es una competencia exclusiva del Pleno de la Diputación Provincial al amparo del artículo 33.2 f) de la LBRL, si bien se trata de una materia que preceptivamente debe ser objeto de negociación previa en el seno de la actual Mesa General de Negociación Común de personal funcionario y laboral conforme al artículo 37.1 del TREBEP. En este sentido, la modificación de la relación de puestos de trabajo se ha negociado en la sesión celebrada el día 11 de octubre de 2023.

A la vista de lo expuesto, se propone al Pleno la adopción de los siguientes acuerdos:

a) Aprobar la modificación parcial de la relación de puestos de trabajo de la Diputación Provincial detallada en los anexos I, II y III.

b) Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

c) La modificación surtirá efectos administrativos y económicos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, salvo los puestos incluidos en el Anexo I, que lo serán desde el día 1 de diciembre de 2023".

Contra el anterior acuerdo que, según lo dispuesto en el art. 52 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, pone fin a la vía administrativa, se podrán interponer los siguientes recursos:

Recurso de reposición, con carácter potestativo, ante el Pleno, de esta Diputación, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al que se publique, tal y como disponen los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba, según lo dispuesto en el art. 8.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, reformado por la D.A. 14ª de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al que reciba la presente

notificación, tal y como establece el art. 46.1 de la Ley 29/1998, antes citada.

En el supuesto de que se interponga recurso de reposición, no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en tanto aquél no se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo, por el transcurso del plazo de un mes desde su interposición, tal y como disponen los arts. 123.2 y 124 de la Ley 39/2015, arriba citada y 46 de la Ley 29/1998.

En el caso de la desestimación presunta del recurso de reposición, podrá interponerse el recurso contencioso-administrativo mencionado, ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Córdoba arriba indicados, en el plazo de seis meses contados a partir del día siguiente a aquél en que, de acuerdo con la nor-

mativa invocada anteriormente, se produzca el acto presunto tal y como establece el art. 46.1 de la Ley 29/1998, antes citada.

Cualquier otro recurso que Vd. estime conveniente en defensa de sus intereses.

La publicación íntegra de la RPT para el ejercicio 2023 se realiza en la página web o sede electrónica de la Diputación de Córdoba, de conformidad con la Ordenanza de Transparencia y acceso a la información pública de la Diputación Provincial de Córdoba.

Lo que se publica para general conocimiento y en cumplimiento del acuerdo adoptado.

Córdoba, 20 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Diputada Delegada de Recursos Humanos y Energía, Tatiana Pozo Romero.

ANEXOS										
Anexo I										
Acción	SERVICIO/DEPARTAMENTO	CÓD.	DENOMINACIÓN	N	RL					
Modificar	Servicio de Presidencia	23	Técnico/a Superior Periodista	2	L					
Modificado	Servicio de Presidencia	23	Técnico/a Superior Periodista	2	F					
Modificar	Departamento de Programas Europeos	982	Asesor/a Técnico Gestión de la Innovación	1	L					
Modificado	Departamento de Programas Europeos	982	Asesor/a Técnico Gestión de la Innovación	1	F					
Modificar	Departamento de Juventud y Deportes	853	Técnico/a especialista programación deportiva	1	L					
Modificado	Departamento de Juventud y Deportes	853	Técnico/a especialista programación deportiva	1	F					
Modificar	Servicio de Contratación	283	Técnico/a Especialista Gestión Contratación Obras	1	L					
Modificado	Servicio de Contratación	283	Técnico/a Especialista Gestión Contratación Obras	1	F					
Modificar	Servicio de Patrimonio	97	Encargado/a recursos propios	1	L					
Modificado	Servicio de Patrimonio	97	Encargado/a recursos propios	1	F					
Anexo II										
Acción	SERVICIO/DEPARTAMENTO	CÓD.	DENOMINACIÓN	N	RL					
Modificar	Servicio de Presidencia	27	Técnico/a Auxiliar Protocolo	2	L					
Modificado	Servicio de Presidencia	27	Técnico/a Auxiliar Protocolo	3	L					
Modificar	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	903	Cuidador/a	14	F					
Modificado	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	903	Cuidador/a	20	F					
Modificar	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	910	Servicios Generales	13	L					
Modificado	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	910	Servicios Generales	20	L					
Modificar	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	902	Cuidador/a	26	L					
Modificado	Sv. Atención Personas Disc. Intelectual	902	Cuidador/a	30	L					
Modificar	Servicio de Arquitectura y Urbanismo	688	Técnico/a Superior Arquitecto/a	7	F					
Modificado	Servicio de Arquitectura y Urbanismo	688	Técnico/a Superior Arquitecto/a	10	F					
Modificar	Servicio de Carreteras	623	Operador Maquinaria Obra Pública	3	F					
Modificado	Servicio de Carreteras	623	Operador Maquinaria Obra Pública	5	F					
Modificar	Servicio de Carreteras	618	Oficial 1º Mantenimiento Carreteras	28	L					
Modificado	Servicio de Carreteras	618	Oficial 1º Mantenimiento Carreteras	30	L					
Modificar	Departamento de Parque y Talleres	185	Oficial Mecánico Conductor Plena Dedicación	2	L					
Modificado	Departamento de Parque y Talleres	185	Oficial Mecánico Conductor Plena Dedicación	4	L					
Modificar	Servicio de Contratación	296	Auxiliar Administrativo/a	2	F					
Modificado	Servicio de Contratación	296	Auxiliar Administrativo/a	5	F					
Modificar	Servicio de Patrimonio	137	Oficial 1º Albañil	4	L					
Modificado	Servicio de Patrimonio	137	Oficial 1º Albañil	8	L					
Anexo III										
Acción	SERVICIO/DEPARTAMENTO	CÓD.	DENOMINACIÓN	N	RL	TP	GRUPO	CD	CE	ESCALA
Creado	Departamento de Juventud y Deportes	851	Técnico/a Superior Proyectos Europeos	1	F	CG	A1	24	20.565,95	-

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 5.118/2023

Habiendo estado expuesto al público el acuerdo de este Ayuntamiento, aprobando provisionalmente el expediente de Modificación de Crédito, por Crédito Extraordinario nº 5/2023, financiado con remanente de tesorería para gastos generales, resulta aprobado definitivamente el expediente de Modificación de Crédito, por Crédito Extraordinario nº 5/2023 del Presupuesto General del ejercicio 2023, pudiéndose interponer contra este acuerdo que es definitivo en la vía administrativa, recurso contencioso-administrativo, a partir de la publicación del mismo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el plazo de dos meses ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sevilla, sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime oportuno. Insertándose a continuación el resumen del Expediente de referencia.

TOS GENERALES

IMPORTE TOTAL 800.000,00

En Aguilar de la Frontera, 22 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Carmen Flores Jiménez.

Ayuntamiento de Alcaracejos

Núm. 4.942/2023

SUMARIO

Acuerdo del Pleno, de fecha 28/09/2023, de la entidad de Alcaracejos por el que se aprueba definitivamente la modificación de créditos del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito con cargo al remanente líquido de tesorería de 2022.

TEXTO

Habiéndose aprobado definitivamente el expediente de modificación de créditos del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, financiado con cargo a remanente líquido de tesorería del ejercicio 2022, al no haberse presentado alegaciones, se publica el mismo para su general conocimiento a los efectos del artículo 169.1, por remisión del 179.4, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

Aplicación Presupuestaria	Denominación	Importe
3330/76101	PLAN PROV. PLURIANUAL (TEATRO MUNICIPAL)	800.000,00
IMPORTE TOTAL		800.000,00

En cuanto a los Recursos necesarios para financiar el expediente, en base al artículo 37 del Real Decreto 500/90, se corresponden al remanente líquido de tesorería resultante de la liquidación de 2022:

Aplicación Presupuestaria	Denominación	Importe
870.00	REMANENTE DE TESORERÍA PARA GAS-	800.000,00

**Suplemento en aplicaciones de gastos
Suplementos en Aplicaciones de Gastos AYUNTAMIENTO**

Progr.	Económica	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
920	22706	Estudios y trabajos técnicos	2.000	27.000	29.000
341	62301	Eqto carpas	1	45.982,50	10.001
165	61901	Nave almacén parcela colegios	107.000	55.000	162.000
454	61901	Entoldado Pz. Los Pedroches y C/ Maestro Miguel López Alumbrado público	1	312.000	312.001
341	61901	Sala Polivalente Pista 3 x 3 Piscina Municipal	148.000	91.200	239.200
920	22706	PGOU/ lista	2.000	35.000	37.000
151	62300	Elementos transporte	1	2.000	2001
920	22701	Trabajos otras empresas y seguridad	4.000	3.500	7.500
920	22704	Trabajos otras empresas Gestión datos	8.000	2.500	10.500
341	22609	Deportes	18.000	10.000	28.000
TOTAL				584.182,50	

Suplementos en Aplicaciones de Gastos PATRONATO MUNICIPAL ALCABISE

Progr.	Económica	Descripción	Créditos iniciales	Suplemento de crédito	Créditos finales
3370	62900	Planta enfriadora C.T	1700	110.000	111.700
2310	22105	Alimentación	265.000	35.000	300.000
		Plan formación 2023	0	6.000	6.000
2312	22706	Trabajos técnicos	48.000	12.000	60.000
2311	22111	Suministros repuestos en Centro RAM	10.000	5.000	15.000
2312	22111	Suministros repuestos en Centro CAA	15.000	15.000	30.000
2311	22706	Psicólogo	3.000	6.000	9.000
3370	22103	Combustible carburantes	30.000	10.000	40.000
TOTAL				199.000	

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

**Suplementos en concepto de Ingresos
Suplementos en Conceptos de Ingresos AYUNTAMIENTO**

Cap.	Art.	Conc.	Descripción	Euros
Aplicación: económica				

8	87	87000	REMANENTE DE TESORERÍA	584.182,50
TOTAL INGRESOS				584.182,50
Suplementos en Conceptos de Ingresos PATRONATO MUNICIPAL ALCAVISE				
Aplicación: económica				
Cap.	Art.	Conc.	Descripción	Euros
			REMANENTE DE TESORERÍA	199.000
TOTAL INGRESOS				199.000

Contra el presente Acuerdo, conforme al artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, en el plazo de dos meses a contar desde el día de 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.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Alcancejos, 10 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, José Luis Cabrera Romero.

Ayuntamiento de Bujalance

Núm. 5.100/2023

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bujalance, en sesión extraordinaria, celebrada el día 20 de noviembre de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 86-2023-I, en la modalidad de crédito extraordinario, con cargo a remanente de tesorería para gastos generales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Bujalance, a 21 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Elena Alba Castro.

Núm. 5.103/2023

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Bujalance, en sesión extraordinaria, celebrada el día 20 de noviembre de 2023, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº 87-2023-I, en la modalidad de suplemento de crédito con cargo a remanente de tesorería para gastos generales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a exposición pública por el

plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Bujalance, a 21 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Alcaldesa, Elena Alba Castro.

Ayuntamiento de El Carpio

Núm. 5.145/2023

Expediente: 6608/2023. Subexpediente 6604/2023

Asunto: Anuncio BOP

Rfa: Alcaldía

ANUNCIO APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO

El Ayuntamiento de El Carpio, en sesión extraordinaria, celebrada por el Pleno el día 23 de noviembre de 2023, ha acordado aprobar inicialmente el expediente de modificación de créditos del presupuesto en vigor, bajo la modalidad de Suplemento de Crédito, financiado con Remanente de Tesorería para Gastos Generales (liquidación año 2022), que asciende a la cantidad de 822.957,10 euros.

A los efectos de lo dispuesto en los artículos 169 y 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se expone al público en el Boletín Oficial de la Provincia, por el plazo de 15 días, durante los cuales los interesados podrán examinar el expediente y presentar reclamaciones ante el Pleno.

Transcurrido dicho plazo sin haberse presentado alguna reclamación, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo.

En El Carpio, 23 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde-Presidente, Carlos Javier Peláez Rivera.

Ayuntamiento de Córdoba

Núm. 5.057/2023

El Excmo. Ayuntamiento Pleno del Ayuntamiento de Córdoba, por acuerdo número 367/23, de fecha 16 de noviembre de 2023, aprueba la masa salarial máxima del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba para el ejercicio 2023, cuyo tenor literal es el siguiente:

“Nº 367/23. DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SALUD LABORAL.- 7. DICTAMEN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE 08/11/23, SOBRE APROBACIÓN DE LA MASA SALARIAL MÁXIMA DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTA-

MIENTO DE CÓRDOBA PARA EL EJERCICIO 2023, CON UNA SUBIDA TOTAL DEL 3 % (2,5 % + 0,5 %), EN LA CANTIDAD DE 9.553.428,31 €, RESPECTO A LAS RETRIBUCIONES A 31 DE DICIEMBRE DE 2022.

Leído el punto del Orden del Día, se conoce el expediente tramitado al efecto, los informes obrantes en el mismo, incluido el emitido con fecha 01/11/23 por la Adjunta a la Secretaría General del Pleno, así como el Dictamen de la Comisión Permanente de Economía, Hacienda y Administración Pública de 08/11/23, sobre aprobación de la masa salarial máxima del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba para el ejercicio 2023, con una subida total del 3 % (2,5 % + 0,5 %), en la cantidad de 9.553.428,31 €, respecto a las retribuciones a 31 de diciembre de 2022.

Sometido el asunto a votación, el Excmo. Ayuntamiento Pleno por mayoría de 25 votos a favor de los representantes de los grupos municipales Popular (15), Socialista (7) y Hacemos Córdoba (3) y 3 abstenciones de los representantes del grupo municipal VOX, adoptó los siguientes

ACUERDOS:

PRIMERO. Aprobar la masa salarial máxima del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba para el ejercicio 2023, con una subida total del 3 % (2,5 % + 0,5 %), en la cantidad de 9.553.428,31 euros, respecto a las retribuciones a 31 de diciembre del ejercicio 2022, conforme a lo previsto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos generales del Estado para 2023, en su artículo 19.Dos.1 y 19.Dos.2.a).

SEGUNDO. Proceder a la publicación de este acuerdo, tanto en la sede electrónica de la Corporación como en el Boletín Oficial de la Provincia en el plazo de 20 días”.

Lo que se hace público en virtud de lo dispuesto en el artículo 122.5 apartado d) de la Ley de Bases de Régimen Local, para general conocimiento y dando cumplimiento a lo dispuesto en el mencionado acuerdo.

En Córdoba, a fecha de Firma electrónica. La Teniente Alcalde Delegada de Recursos Humanos y Salud Laboral, Gestión, Salud y Consumo, Juventud. Cintia Bustos Muñoz.

Córdoba, 17 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por la Concejala con Delegación, Cintia Bustos Muñoz.

Ayuntamiento de Lucena

Núm. 4.937/2023

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) 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, y en cumplimiento de lo previsto en el dispositivo cuarto de mi resolución núm. 2023/00011325, por medio del presente anuncio se hace saber que:

Por mi antedicha resolución (núm. 2023/00011325) dispuse, entre otras cuestiones, el nombramiento como funcionaria de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Lucena de la persona que seguidamente se relaciona, en referencia a la plaza, proceso selectivo y convocatoria que igualmente se identifica.

DNI	NOMBRE
469**	PINEL LÓPEZ, BELLA

-Plaza: Educador Familiar (1) – Correspondientes a la Plantilla de Personal Funcionario.

-Escala/Subescala/Clase/Grupo y subgrupo: Administración Es-

pecial/Técnica/Técnicos Medios/A2.

-Proceso Selectivo: Extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, por el sistema de concurso, previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Turno libre.

-Oferta de Empleo Público: 2022 Extraordinaria – Estabilización de empleo temporal (BOP núm. 99, de 25 de mayo de 2022).

-Bases: BOP núm. 235, de 12 de diciembre de 2022 Convocatoria: BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2023.

Lucena, 2 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Núm. 4.939/2023

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) 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, y en cumplimiento de lo previsto en el dispositivo cuarto de mi resolución núm. 2023/00011324, por medio del presente anuncio se hace saber que:

Por mi antedicha resolución (núm. 2023/00011324) dispuse, entre otras cuestiones, el nombramiento como funcionaria de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Lucena de la persona que seguidamente se relaciona, en referencia a la plaza, proceso selectivo y convocatoria que igualmente se identifica.

DNI	NOMBRE
485**	ALBA COBO, MARÍA SALUD

-Plaza: Educador Social (1) – Correspondientes a la Plantilla de Personal Funcionario.

-Escala/Subescala/Clase/Grupo y subgrupo: Administración Especial/Técnica/Técnicos Medios/A2.

-Proceso Selectivo: Extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, por el sistema de concurso, previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Turno libre.

-Oferta de Empleo Público: 2022 Extraordinaria – Estabilización de empleo temporal (BOP núm. 99, de 25 de mayo de 2022).

-Bases: BOP núm. 235, de 12 de diciembre de 2022.

-Convocatoria: BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2023.

Lucena, 2 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Núm. 4.941/2023

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) 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, y en cumplimiento de lo previsto en el dispositivo cuarto de mi resolución núm. 2023/00011326, por medio del presente anuncio se hace saber que:

Por mi antedicha resolución (núm. 2023/00011326) dispuse, entre otras cuestiones, el nombramiento como funcionario de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Lucena de la persona que seguidamente se relaciona, en referencia a la plaza, proceso selectivo y convocatoria que igualmente se identifica.

DNI	NOMBRE
873**	MARTÍN CALVO, CÉSAR

-Plaza: Profesor de Música – Jornada parcial de 18 horas semanales (1) – Correspondiente a la Plantilla de Personal Funcionario.

-Escala/Subescala/Clase/Grupo y subgrupo: Administración Especial/Técnica/Técnicos Medios/A2.

-Proceso Selectivo: Extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, por el sistema de concurso, previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Turno libre.

-Oferta de Empleo Público: 2022 Extraordinaria – Estabilización de empleo temporal (BOP núm. 99, de 25 de mayo de 2022).

-Bases: BOP núm. 235, de 12 de diciembre de 2022.

-Convocatoria: BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2023.

Lucena, 2 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Núm. 4.943/2023

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.1 b) 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, y en cumplimiento de lo previsto en el dispositivo cuarto de mi resolución núm. 2023/00011323, por medio del presente anuncio se hace saber que:

Por mi antedicha resolución (núm. 2023/00011323) dispuse, entre otras cuestiones, el nombramiento como funcionaria de carrera del Excmo. Ayuntamiento de Lucena de la persona que seguidamente se relaciona, en referencia a la plaza, proceso selectivo y convocatoria que igualmente se identifica.

DNI	NOMBRE
010**	LLAMAS GARCÍA, MARÍA DOLORES

-Plaza: Técnico CIM (1) – Correspondientes a la Plantilla de Personal Funcionario.

-Escala/Subescala/Clase/Grupo y subgrupo: Administración Especial/Técnica/Técnicos Medios/A2.

-Proceso Selectivo: Extraordinario de estabilización de empleo temporal de larga duración, por el sistema de concurso, previsto en la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Turno libre.

-Oferta de Empleo Público: 2022 Extraordinaria – Estabilización de empleo temporal (BOP núm. 99, de 25 de mayo de 2022).

-Bases: BOP núm. 235, de 12 de diciembre de 2022.

-Convocatoria: BOE núm. 41, de 17 de febrero de 2023.

Lucena, 2 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Núm. 5.132/2023

DON AURELIO FERNÁNDEZ GARCÍA, ALCALDE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LUCENA (CÓRDOBA), HACE SABER:

Que el Pleno de esta Corporación, en sesión extraordinaria, celebrada el día veintitrés de noviembre actual, ha aprobado inicialmente el expediente de modificaciones presupuestarias número 31/2023 por modificación del anexo de inversiones y transferencias de crédito.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 179.4 en relación al 169 del RD 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas locales, el expediente se somete a exposición pública por plazo de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. Copia del texto íntegro del mismo, se haya a disposición del público desde su aprobación hasta la finalización de su vigencia en las dependencias del servicio de Intervención y Contabilidad del Ayuntamiento, en horario de oficina, pudiendo ser consultado también en el portal de transparencia de la web municipal.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considera aprobado definitivamente dicho acuerdo. En caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Lucena, 23 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Aurelio Fernández García.

Ayuntamiento de Peñarroya-Pueblonuevo

Núm. 5.050/2023

De conformidad con lo establecido en las bases publicadas para la cobertura de plazas de empleo temporal en el Proceso de Estabilización, OEP Extraordinaria 2022, en concreto para la cobertura de las plazas de 3 plazas de Conductores, 3 plazas de Peón de Servicios Urbanos (jornada completa), 1 plaza de Peón de Servicios Generales y 1 plaza de Peón de Jardinería, a propuesta del Tribunal designado por esta Alcaldía se publica las relaciones Provisionales de Admitidos y excluidos en los diferentes procesos de selección.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE 3 PLAZAS DE CONDUCTOR.

MEDIANTE CONCURSO. BOE 30/12/2022 Y BOE 02/03/2023

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMITIDO	EXCLUIDO
1	BERMEJO SÚJAR, FRANCISCO	75****42-Z	SI	
2	BERMÚDEZ MOLINA, LUIS	30****78-B		SI (1) (2) (3)
3	CASTILLEJO AGUDO, SANTIAGO JOSÉ	30****85-D	SI	
4	GARCÍA CUENCA, MARCIAL	30****23-B	SI	
5	MOYANO MÁRQUEZ, IVÁN	75****32-G	SI	
6	PUNTAS BERNET, MOISÉS	75****46-N	SI	

Motivos de Exclusión:

1. No presenta DNI.
2. No presenta carnet de conducir.
3. No presenta pago de tasa.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE 3 PLAZAS DE PEÓN SERVICIOS URBANOS. MEDIANTE CONCURSO.

BOE 30/12/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMITIDO	EXCLUIDO
1	CASTILLEJO AGUDO, MIGUEL ÁNGEL	75****67-D	SI	

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

2	GÓMEZ RAYEGO, CARLOS	30****31-H	SI
3	LOZANO RAMOS, FELIPE	30****02-V	SI
4	MORALES BURGOS, JOSÉ MANUEL	30****14-A	SI
5	UREÑA LÓPEZ, JORGE	75****54-N	SI

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE 1 PLAZA DE PEÓN SERVICIOS GENERALES MEDIANTE CONCURSO.

BOE 30/12/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMITIDO	EXCLUIDO
1	CRUZ BLÁZQUEZ, JOSÉ	30****12-J	SI	

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE 1 PLAZA DE PEÓN JARDINES. MEDIANTE CONCURSO.

BOE 30/12/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMITIDO	EXCLUIDO
1	ABRIL JURADO, ANA	30****39-P		SI (1) (2)
2	BARRAGÁN FERNÁNDEZ, ISABEL Mª	30****12-A	SI	

Motivo de exclusión:

1. No presenta documentación.
2. No presenta abono de Tasa.

De conformidad en la base cuarta.- se procede a abrir un plazo de diez días hábiles a efectos de subsanación u omisión.

Peñarroya-Pueblonuevo, 14 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Víctor Manuel Pedregosa Viso.

Núm. 5.051/2023

De conformidad con lo establecido en las bases publicadas para la cobertura de plazas de empleo temporal en el Proceso de Estabilización, OEP Extraordinaria 2022, en concreto para la cobertura de 1 plaza de Capataz, a propuesta del Tribunal designado por esta Alcaldía se publica las relaciones Provisionales de Admitidos y excluidos en los diferentes procesos de selección.

LISTADO PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA EL ACCESO EN PROPIEDAD MEDIANTE PROCESO EXTRAORDINARIO DE EMPLEO TEMPORAL DE 1 PLAZA DE CAPATAZ.

MEDIANTE CONCURSO. BOE 30/12/2022

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMITIDO	EXCLUIDO
1	MOLINA PÉREZ, AUGUSTO	30****09-N	SI	

De conformidad en la base cuarta.- se procede a abrir un plazo de diez días hábiles a efectos de subsanación u omisión.

Peñarroya-Pueblonuevo, 15 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Víctor Manuel Pedregosa Viso.

Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba

Núm. 5.008/2023

SUMARIO

Acuerdo del Pleno, de fecha 3 de noviembre de 2023, del

Ayuntamiento de Villanueva de Córdoba por la que se aprueba inicialmente expediente de modificación del Reglamento regulador del Uso de la Administración y Medios Electrónicos para determinados colectivos.

TEXTO

Aprobada inicialmente la modificación del Reglamento regulador del Uso de la Administración y Medios Electrónicos para determinados colectivos, por Acuerdo del Pleno, de fecha 3 de noviembre de 2023, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, el texto de la modificación del Reglamento municipal estará a disposición de los interesados en el portal web del Ayuntamiento:

(dirección <http://villanuevadecordoba.sedelectronica.es>).

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de modificación de la mencionada Ordenanza sin necesidad de acuerdo expreso.

Villanueva de Córdoba, 15 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Alcalde, Isaac Reyes Vioque.

OTRAS ENTIDADES

Patronato Deportivo Municipal Palma del Río (Córdoba)

Núm. 5.058/2023

El Presidente del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río, ha dictado el Decreto 161/2023, de 16 de noviembre, que a continuación se transcribe:

«Decreto sobre aprobación de la Convocatoria y las Bases reguladoras que han de regir el proceso selectivo para el acceso a dos plazas de Operario/a de Instalaciones, personal laboral fijo, por turno libre, mediante el procedimiento de concurso-oposición, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2020 del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río.

Visto que con fecha 26 de noviembre de 2020, el Presidente del Patronato Deportivo Municipal, dictó el Decreto 132/2020, aprobando la Oferta de Empleo Público del 2020 del Patronato Deportivo Municipal, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 236, de 11 de diciembre de 2020, en la que se oferta dos plazas de Operario/a de Instalaciones, Grupo AP, personal laboral fijo, por turno libre.

Visto que con fecha 6 de noviembre de 2023, fue dictada Providencia por la Teniente de Alcaldía y Concejala Delegada de Administración General, instando a que por el Servicio de Recursos Humanos proceda a incoar el correspondiente procedimiento para llevar a cabo la convocatoria del proceso selectivo para proveer en propiedad dos plazas de Operario/a de Instalaciones vacantes en la plantilla de personal laboral del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río (Córdoba), incluida en la Oferta de Empleo Público del ejercicio 2020.

Visto el informe favorable del Comité de Empresa y de la Junta de Personal sobre la propuesta de bases reguladoras que han de

regir el proceso selectivo para el acceso a dos plazas de Operario/a de Instalaciones, personal laboral fijo, por turno libre, mediante el procedimiento de concurso-oposición, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2020 del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río.

Visto el informe del Servicio de Recursos Humanos, Área de Administración General, de fecha 13 de noviembre de 2023, y visto el informe emitido con fecha 16 de noviembre de 2023, por el Sr. Interventor de Fondos al respecto.

Y de conformidad con lo establecido en la legislación de Régimen Local vigente, por medio del presente

HE RESUELTO

PRIMERO. Aprobar la convocatoria y las Bases reguladoras del proceso selectivo para el acceso a dos plazas de Operario/a de Instalaciones, personal laboral fijo, por turno libre, mediante el procedimiento de concurso-oposición, incluida en la Oferta de Empleo Público de 2020. Dichas bases se transcriben a continuación.

SEGUNDO. Autorizar y disponer el gasto con cargo a las aplicaciones presupuestarias consignadas en el Presupuesto Municipal.

TERCERO. Publicar este Decreto y las bases íntegras en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón de Anuncios Electrónico del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río y en su página web, siendo la fecha de la publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba la que servirá para el inicio del cómputo del plazo de presentación de solicitudes.

«BASES REGULADORAS QUE HAN DE REGIR LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO COMO PERSONAL LABORAL FIJO, DE DOS PLAZAS DE OPERARIO/A DE INSTALACIONES, POR TURNO LIBRE, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN, INCLUIDAS EN LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2020, DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE PALMA DEL RÍO.

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Es objeto de las presentes bases la convocatoria del proceso selectivo para el acceso como personal laboral fijo, de dos plazas de Operario/a de Instalaciones, mediante el sistema de concurso-oposición, turno libre, Grupo AP, incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2020, aprobada por el Sr. Presidente del Patronato Deportivo Municipal por Decreto 132/2020, de 26 de noviembre, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia nº 236, de 11 de diciembre de 2020.

La selección se llevará a cabo garantizando, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, consagrados en la legislación reguladora de la selección de personal al servicio de la Administración Pública.

Con objeto de evitar que la utilización de modos de expresión no sexista ocasione una dificultad perturbadora añadida para la lectura y comprensión del presente texto, se hace constar expresamente que cualquier término genérico referente a persona, aspirante, etc. debe entenderse en sentido comprensivo de ambos sexos.

A quién resulte contratado le será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, que desarrolla aquella Ley.

Las funciones a desarrollar son las siguientes:

Mantenimiento, limpieza, vigilancia, custodia y control de las Instalaciones deportivas, recintos anexos e instalaciones auxilia-

res. Control de usos y usuarios, así como otras tareas auxiliares.

SEGUNDA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

Para poder participar en los procesos selectivos será necesario reunir los siguientes requisitos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 56 y 57 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, los siguientes requisitos:

a) Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 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.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Solo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa, para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos 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 al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) No haber sido condenado mediante sentencia firme por los delitos contra la libertad e indemnidad sexual y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, incluida la pornografía, con independencia de la edad de la víctima.

f) Estar en posesión del permiso de conducción clase B.

Por pertenecer las plazas de Operario/a de Instalaciones al Grupo AP, no se exige titulación.

Los requisitos enumerados en esta base, deberán poseerse en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantenerse hasta el momento de la formalización del correspondiente contrato.

Para ser admitido en esta convocatoria los aspirantes manifestarán en su solicitud que reúnen los requisitos a), b), c), d), e) y f) exigidos en esta base.

Las personas que, como consecuencia de su discapacidad, presenten especiales dificultades para la realización de las pruebas selectivas podrán requerir en el impreso de solicitud (Anexo II- Observaciones) las adaptaciones y los ajustes razonables de tiempos y medios oportunos de las pruebas del proceso selectivo. Con este fin, el Tribunal aplicará adaptaciones de tiempos previstas en la Orden PRE/1822/2006, de 9 de junio, por la que se establecen criterios generales para la adaptación de tiempos adicionales en los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Las personas interesadas deberán formular la petición correspondiente al solicitar la participación en la convocatoria. Igualmente, deberán aportar el dictamen técnico facultativo emitido por el órgano técnico de calificación del grado de discapacidad, que acredite de forma fehaciente la/s deficiencia/s permanentes que hayan dado origen al grado de discapacidad reconocido, para que el Tribunal pueda valorar la procedencia o no de la concesión de la adaptación solicitada.

TERCERA. FORMA Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

La convocatoria del proceso selectivo, juntamente con sus Bases íntegras, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Tablón electrónico de Edictos del Patronato Municipal de Deportes de Palma del Río y en su página web.

La solicitud manifestando que se reúnen todos los requisitos exigidos en la base segunda de esta convocatoria, se deberá presentar conforme al impreso establecido en el Anexo II de estas bases. Se dirigirá al Presidente del Patronato Municipal de Deportes de Palma del Río y se presentará en el Registro General del Patronato Municipal de Deportes de Palma del Río o en alguno 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, en el plazo de veinte días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio de la convocatoria y de las bases íntegras en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Las solicitudes (Anexo II) deberán ir acompañadas de la siguiente documentación:

- a) Fotocopia del DNI en vigor.
- b) Fotocopia del permiso de conducción clase B.
- c) Certificado negativo del Registro Central de Delincentes Sexuales.
- d) Fotocopia de los documentos acreditativos de los méritos a valorar en la fase de concurso. Dicha documentación se presentará ordenada y numerada según el orden en que se cita la exigencia de los méritos en el baremo de la convocatoria.

En el caso de que se presente como mérito una titulación académica conforme al baremo de méritos establecido en estas bases:

Si la titulación se ha obtenido en el extranjero deberá acreditarse la correspondiente homologación, conforme a lo regulado en el Real Decreto 889/2022, de 18 de octubre, por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores. En el caso de titulación obtenida en el extranjero se deberá aportar la correspondiente credencial que acredite la homologación o estar en posesión de la correspondiente convalidación.

La equivalencia y correspondencia de titulaciones pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores a las titulaciones actuales, se establecerá de oficio si tal equivalencia o correspondencia está establecida de forma genérica o específica en una norma del ordenamiento jurídico español.

En el caso de encontrarse a la espera del título correspondiente, se acreditará mediante copia del certificado supletorio provisional emitido por el organismo correspondiente, o en su defecto mediante fotocopia de la documentación que acredite haber solicitado el mismo, mas el documento que acredite tener superado los requisitos académicos, mas el justificante de abono de la tasa correspondiente por expedición de título.

La documentación presentada, deberá unirse a la solicitud ordenada conforme a los apartados anteriores.

No presentar junto con la solicitud (ANEXO II), la documentación exigida en los apartados a), b) y c) de la base tercera es causa de exclusión.

No presentar junto con la solicitud, los documentos del aparta-

do d), documentos acreditativos de los méritos y circunstancias alegados, no es causa de exclusión, pero no serán valorados, ni tenidos en cuenta en la fase de concurso. Tampoco serán valorados ni tenidos en cuenta los documentos justificativos de méritos presentados una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, salvo en el caso que solicitado al órgano competente la acreditación de méritos, ésta no se recibiese en tiempo, y los aspirantes adjunten fotocopia del justificante de presentación, junto con la solicitud (Anexo II), sin perjuicio de que posteriormente una vez emitida la certificación requerida, deba aportarse la misma para su unión al expediente.

No serán valorados en la fase de concurso, ni tenidos en cuenta, aquellos méritos, que aún presentados dentro del plazo habilitado al efecto, no se encuentren acreditados debidamente conforme se estipula en las bases de esta convocatoria.

Toda la documentación a aportar en esta convocatoria deberá estar expedida de forma suficiente por el Organismo competente y/o personal facultado al efecto y tendrá que estar en idioma castellano o traducida por traductor jurado.

La documentación que pudiera ser aportada/alegada por los aspirantes para su acceso al proceso de selección, así como para la valoración de méritos, deberán acreditarse documentalmente en los términos establecidos en las presentes bases, sin que el Tribunal pueda presumir la concurrencia de mérito alguno distinto de los alegados y justificados documentalmente dentro del periodo de presentación de dichos méritos, siendo de la exclusiva responsabilidad del aspirante la falta o defecto en la acreditación de los méritos por él alegados que impida al Tribunal su valoración en términos de igualdad con respecto al resto de aspirantes.

La ocultación o falsedad demostrada de datos en la solicitud, conllevará la exclusión del aspirante, sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades en que hubiera podido incurrir.

CUARTA. ADMISIÓN DE ASPIRANTES

Expirado el plazo de presentación de solicitudes, la Presidencia dictará Resolución, declarando aprobada la lista provisional de aspirantes admitidos/as y excluidos/as y las causas de exclusión que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en el Tablón de Anuncios Electrónico del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río, señalando un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación del anuncio en el boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para la subsanación de las deficiencias que motiven la exclusión y que por su naturaleza sean subsanables.

En el caso de que no haya excluidos, y en aras del principio de agilidad que establece el artículo 55.2.f) 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, se pasará a aprobar directamente la lista definitiva de admitidos/as.

Los aspirantes que dentro del plazo señalado no subsanen la causa de exclusión, o no aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán excluidos del proceso.

Una vez concluido el plazo de subsanación, en su caso, la Presidencia dictará Resolución, que se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y en el Tablón de Anuncios Electrónico del Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río, declarando aprobada la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as y se determinará la fecha, hora y el lugar de celebración de la fase de oposición, y la designación de los miembros del Tribunal de Selección.

QUINTA. TRIBUNAL DE SELECCIÓN

El Tribunal de Selección será designado por el Presidente y es-

tará integrado por:

- Un (1) Presidente/a: A designar por la Presidencia.
- Cuatro (4) Vocales: A designar por la Presidencia
- Un (1) Secretario/a, el Titular del Patronato Municipal de Deportes o funcionario/a en quién delegue, con voz y sin voto.

A todos y cada uno de los miembros del Tribunal, se les asignará un suplente.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte del tribunal de selección.

Su composición colegiada deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre. La pertenencia a dicho Tribunal lo será a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Todos los miembros del Tribunal deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas de entre los previstos en el artículo 76 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.

La composición del Tribunal se hará pública en el Tablón de Anuncios Electrónico del Patronato Deportivo Municipal de manera simultánea al de la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de formar parte y de intervenir, notificándolo al Presidente del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río, cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Por su parte, los aspirantes podrán recusarlos cuando concorra alguna de dichas circunstancias, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de esa misma norma.

Asimismo, unos y otros deberán abstenerse si hubieran prestado servicios o colaborado durante ese período, de algún modo, con centros de preparación de opositores en la categoría a la que pertenezcan las plazas convocadas. En la sesión de constitución del Tribunal de Selección el Secretario/a solicitará de sus miembros declaración escrita de no hallarse incurso en ninguna de las citadas circunstancias, dejando constancia en el expediente. Esta declaración deberá ser también formulada por los/as asesores especialistas, si los hubiere.

Para la válida constitución del Tribunal de Selección en cada una de sus sesiones, bastará la asistencia de su Presidente/a y Secretario/a y de la mitad de los vocales, titulares o suplentes, indistintamente.

Constituido el Tribunal, resolverá por la mayoría de votos de sus miembros presentes todas las dudas y propuestas que surjan para la aplicación de las normas contenidas en estas bases y estará facultado para resolver las cuestiones que puedan suscitarse durante la realización de las pruebas, así como para adoptar las medidas necesarias que garanticen el debido orden de las mismas en todo lo no previsto en las bases.

Sus acuerdos serán impugnables en los supuestos y formas establecidas por la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El Tribunal continuará constituido hasta tanto se resuelvan las reclamaciones planteadas o las dudas que se puedan derivar del procedimiento selectivo.

El procedimiento de actuación del Tribunal se ajustará a lo dispuesto para el funcionamiento de los órganos colegiados.

El Tribunal podrá contar, para todas o algunas de las pruebas, con la colaboración de asesores técnicos, con voz y sin voto, los cuales deberán limitarse al ejercicio de su especialidad técnica.

Asimismo podrá incorporar a empleados/as públicos/as que deban colaborar temporalmente en el desarrollo de los procesos de selección, con las competencias de ejecución material y ordenación administrativa de los distintos ejercicios que en cada prueba selectiva les atribuya el Tribunal. Este personal estará adscrito a dicho Tribunal y ejercerá sus funciones de conformidad con las instrucciones que éste le curse al efecto.

Si en cualquier momento del proceso selectivo el Tribunal tuviera conocimiento de que algún aspirante no cumple uno o varios de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, deberá, previa audiencia del interesado proponer la exclusión de éste al órgano competente de la Corporación, a quién comunicará, asimismo, las inexactitudes o falsedades cometidas por el aspirante en su solicitud de admisión, a los efectos procedentes.

Así mismo, de acuerdo con el ordenamiento jurídico el Tribunal de Selección resolverá todas las dudas que surjan en aplicación de las presentes bases, y tomarán los acuerdos necesarios para el buen orden en el desarrollo de cada convocatoria, estableciendo los criterios que deban adoptarse en relación con los supuestos no previstos en ellas.

SEXTA. PROCESO DE SELECCIÓN

El Sistema de Selección constará de dos fases: una de oposición y otra de concurso. La puntuación máxima que se podrá alcanzar en él es de 100 puntos.

A. FASE DE OPOSICIÓN:

La puntuación máxima que se podrá alcanzar en esta fase será de 60 puntos.

La Fase de Oposición consistirá en la realización de un único ejercicio, y estará compuesto por las dos partes que a continuación se indican, ambas obligatorias y eliminatorias, y que se realizarán conjuntamente en un mismo acto. Para la realización del ejercicio los/as aspirantes dispondrán de un tiempo máximo total de 120 minutos.

PRIMERA PARTE (Parte teórica): De carácter obligatorio y eliminatorio para todos los aspirantes, que consistirá en contestar por escrito un cuestionario de preguntas que versará sobre el temario, que figura en el ANEXO I de estas Bases, y contendrá 40 preguntas tipo test con tres respuestas alternativas, donde solo una es correcta.

El Tribunal añadirá 4 preguntas más de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación.

El cuestionario se calificará de 0 a 30 puntos, siendo necesario obtener una calificación mínima de 15 puntos para superarlo.

El cuestionario estará compuesto por preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas, de las cuales solo una de ellas es la correcta. Cada contestación errónea se penalizará descontando un tercio del valor de una respuesta correcta. Las preguntas sin contestar o nulas, no penalizan, ni puntúan.

La puntuación resultante de la primera parte del ejercicio de oposición se realizará mediante el siguiente cálculo: $(0,75 \times [n^\circ \text{ aciertos} - (n^\circ \text{ errores} / 3)])$.

SEGUNDA PARTE (Parte práctica): Consistirá en contestar por escrito un cuestionario de 20 preguntas tipo test, propuesto por el Tribunal, al objeto de resolver un supuesto de carácter práctico, relacionado con las materias que figuran en el temario en el Anexo I. El ejercicio que se proponga tendrá 4 preguntas más de reserva, claramente identificadas como tales, las cuales sustituirán por su orden a las preguntas que en su caso pudieran ser objeto de anulación. La puntuación resultante se realizará mediante el siguiente cálculo: $(1,5 \times n^\circ \text{ aciertos}) - (0,5 \times n^\circ \text{ errores})$.

Se calificará de 0 a 30 puntos, siendo necesario obtener una

calificación mínima de 15 puntos para superarlo, caso de no obtener al menos 15 puntos el aspirante quedará eliminado.

El máximo de puntos que pueden obtenerse en esta fase será de 60 puntos. Cada parte del ejercicio se calificará con un máximo de 30 puntos, siendo necesario para aprobar obtener como mínimo 15 puntos en cada una de las partes.

La puntuación total de la fase de oposición será la suma de los puntos obtenidos en ambas partes del ejercicio.

En el caso de obtener una puntuación inferior a 15 puntos en la primera parte del ejercicio no se procederá a corregir la segunda parte.

El Tribunal publicará en el Tablón de Anuncios Electrónico del Patronato Deportivo Municipal en el plazo de dos días hábiles, a contar desde la finalización del ejercicio, la plantilla de respuestas. Las personas aspirantes podrán formular alegaciones/reclamaciones a la misma en el plazo de cinco días hábiles desde el siguiente a esta publicación.

La resolución de estas alegaciones/reclamaciones se hará pública junto con la lista provisional de calificaciones del ejercicio, entendiéndose desestimadas todas aquellas no incluidas en la publicación.

LLAMAMIENTO DE LOS ASPIRANTES:

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único. A efectos de identificación, los aspirantes acudirán a la prueba provistos de DNI o en su defecto del Pasaporte, Carné de Conducir o documento público que acredite fehacientemente su identidad.

La no presentación en el momento de ser llamados comporta que decaiga automáticamente en su derecho a participar en el ejercicio y, en consecuencia, quedará excluido del proceso selectivo.

La actuación de los aspirantes se iniciará por orden alfabético, a partir del aspirante cuyo primer apellido comience por la letra "W", conforme a lo previsto en la Resolución de 27 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, publicada en el BOE número 180, de 29 de julio de 2023, atendiendo a estos efectos, el orden alfabético resultante del listado de aspirantes admitidos.

En el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por la letra W, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "X" y así sucesivamente.

En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los opositores para que acrediten su personalidad.

B. FASE DE CONCURSO:

1º. La puntuación máxima que se podrá alcanzar en la Fase de Concurso será de 40 puntos.

La documentación acreditativa de los méritos alegados deberá unirse a la solicitud, ordenada y numerada en el mismo orden en que éstos se citan.

Solo serán tenidos en cuenta los méritos adquiridos con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Esta Fase no tendrá carácter eliminatorio y su calificación se hará pública en el Tablón Electrónico de Edictos de este Ayuntamiento junto con la puntuación obtenida en la fase de Oposición, y la suma de calificaciones en ambas fases, de aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

No serán valorados documentos justificativos de méritos presentados una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, ni acreditados debidamente conforme se estipula en esta convocatoria.

2º. Se valorarán los méritos alegados por los/as aspirantes, debidamente justificados conforme a estas bases, atendiendo a los siguientes máximos totales y baremo de méritos:

(A) Experiencia Profesional: 28 puntos máximo.

(B) Formación y Perfeccionamiento: 9 puntos máximo.

(C) Otros méritos: 3 puntos máximo.

A. Experiencia profesional: Hasta un máximo de 28 puntos.

Se valorará la experiencia profesional de conformidad con el siguiente baremo:

A.1. Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas en la categoría a la que se aspira: 0,40 puntos.

A.2. Por cada mes completo de servicios prestados en empresas privadas o por cuenta propia en la categoría a la que se aspira: 0,20 puntos.

Esta experiencia se acreditará mediante fotocopia de la siguiente documentación:

• Régimen General: Fotocopia del contrato de trabajo o nombramiento como Operario/a de Instalaciones o puesto/plaza de igual naturaleza a la que se aspira, junto con informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que consten los periodos cotizados y el grupo de cotización.

No será objeto de valoración la experiencia que no figure en el informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, ni cuando no se aporte el informe de vida laboral junto con el contrato/nombramiento.

Los servicios prestados en las Administraciones Públicas o empresas del sector público podrán acreditarse, en lugar del contrato o nombramiento, mediante certificado de servicios prestados emitido por la respectiva Administración Pública, con expresión de la naturaleza jurídica (funcionario o personal laboral), denominación de la categoría de la plaza y/o puesto de trabajo desempeñado, fecha de toma de posesión/cese o contratación y/o periodo de prestación efectiva de servicios, así como el grupo y subgrupo profesional.

En el supuesto de sucesión de contratos, como consecuencia de la prórroga, modificación o transformación de los mismos, deberá aportarse el contrato inicial junto con todos y cada uno de los sucesivos contratos, modificaciones, transformaciones o anexos de prórroga registrados en los Servicios Públicos de Empleo, valorándose exclusivamente aquellos periodos acreditados documentalmente respecto de los que exista solución de continuidad desde su inicio.

• Régimen Especial de Autónomos o el que corresponda conforme a normativa: Los méritos alegados como trabajador por cuenta propia o autónomo se acreditará mediante el certificado de situación censal correspondiente emitido por la Agencia Tributaria, acompañados de certificado o documentación necesaria y con validez, que acredite la experiencia profesional como Operario/a de Instalaciones o puesto/plaza de igual naturaleza, junto con informe de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social en el que consten los periodos cotizados y grupo de cotización o documento con análogo poder probatorio.

En los dos supuestos de este apartado, no se valorarán las relaciones de colaboración social, becas u otras de análoga naturaleza, contratos civiles, mercantiles o administrativos de prestación de servicios.

Se computarán sumando todos los periodos de servicios prestados, no teniéndose en cuenta la fracción resultante inferior a un mes. Se entenderán por meses completos la fracción que resulte igual o superior a 30 días, tras la suma de días trabajados y su división por 30, descartándose los restos inferiores.

No se computarán servicios que hubieran sido prestados simultáneamente con otros igualmente alegados.

Serán valorados una sola vez los servicios coincidentes en un mismo período de tiempo, ya sea en el sector privado o en la Administración Pública, computándose en caso de coincidir, el trabajo en la Administración pública.

Los servicios prestados a tiempo parcial se valorarán proporcionalmente, según valoración asignada en la Certificación expedida por la Seguridad Social, excepto que la reducción obedezca a algunos de los supuestos previstos en la normativa sobre reducción de jornada por motivos de lactancia, cuidados de familiares y demás supuestos motivados en la conciliación de la vida familiar y laboral.

B. Formación y perfeccionamiento: Hasta un máximo de 9 puntos.

B.1. Por la participación como asistente en acciones formativas y de perfeccionamiento (cursos, seminarios, jornadas, congresos...), impartidos u homologados por Instituciones oficiales o los impartidos en el ámbito de la formación continua por sus agentes colaboradores, que tengan relación directa con el temario de la plaza convocada a la que se opta.

Las acciones formativas se puntuarán en función del número de horas de duración de cada acción formativa o en función de créditos si así viniesen expresadas las mismas. Se otorgará una puntuación de 0,01 puntos/hora. Cada crédito se valorará como 25 horas en aquellas acciones formativas que no se expresen en horas, sino en créditos.

En ningún caso se valorará las acciones formativas en cuyo diploma o certificado no venga expresada ni las horas de duración ni los créditos. Cada acción formativa tendrá una valoración máxima de 2 puntos.

Para acreditar la asistencia a las acciones formativas y de perfeccionamiento (cursos, seminarios, congresos o jornadas...), como asistente, deberá aportarse certificación o fotocopia del diploma expedido por la entidad organizadora del curso, en el que conste como mínimo la denominación del curso, programa y número de horas de duración o créditos.

B.2. Por la impartición de cursos de formación y perfeccionamiento, (cursos, seminarios, congresos o jornadas ...) cuyos contenidos tengan relación directa con el temario de la plaza convocada a la que se opta, organizados o impartidos por los organismos a que se refiere el subapartado B1, a razón de 0,02 puntos por cada hora. Cada crédito se valorará como 25 horas en aquellas acciones formativas que no se expresen en horas, sino en créditos.

Cada acción formativa tendrá una valoración máxima de 2 puntos.

La participación en docencia en una misma actividad formativa, aunque se repita su impartición, será puntuada como una única participación.

Este mérito se acreditará mediante certificado de la entidad que lo organice o imparta, donde conste la materia y el número de horas o créditos impartidos por el docente o documento/s con análogo poder probatorio.

C. Otros méritos: Hasta un máximo de 3 puntos.

C.1. La superación de algún ejercicio en pruebas selectivas de personal funcionario o laboral de igual ámbito funcional que el correspondiente a la categoría al que se pretende acceder. Por cada ejercicio superado, pudiéndose computar solo un ejercicio por convocatoria: 0,50 puntos, hasta un máximo de 1 punto.

Este mérito se acreditará mediante certificado emitido por el órgano competente de la Administración Pública oportuna, en la

que deberá constar la convocatoria, la puntuación obtenida y el ejercicio superado.

C.2. Por poseer titulación académica oficial, diferente a la del requisito de acceso, hasta un máximo de 2 puntos:

-Acreditar Nivel MECES 3 (Máster): 2 puntos.

-Acreditar Nivel MECES 2 (Grado): 1 punto.

-Acreditar Nivel MECES 1 (Técnico Superior): 0,60 puntos.

-Estar en posesión del Título de Bachiller, Técnico o equivalente: 0,30 puntos.

-Estar en posesión del título de E.S.O o equivalente: 0,10 puntos.

Este mérito se acreditará mediante fotocopia de la titulación académica, de la forma establecida en la base tercera.

No se valorarán en este apartado los títulos académicos imprescindibles para la obtención de otros de nivel superior que se aleguen.

SÉPTIMA. CALIFICACIÓN

La calificación final del procedimiento vendrá determinada por la suma de los puntos obtenidos en la fase oposición y en la fase de concurso.

En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo a las mejores puntuaciones obtenidas en:

a) Fase Oposición.

b) Puntuación obtenida en fase de Concurso en el apartado de experiencia profesional en la Administración Pública.

c) Puntuación obtenida en la fase de Concurso en el apartado de formación y perfeccionamiento.

d) Puntuación obtenida en la fase de Concurso en el apartado otros méritos.

e) Puntuación obtenida en fase de Concurso en el apartado de experiencia profesional en la empresa privada o por cuenta propia.

f) En caso de que el empate persista, se decidirá según el orden alfabético establecido para la actuación de los aspirantes en las pruebas, conforme a lo previsto en la Resolución de 27 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, publicada en el BOE número 180, de 29 de julio de 2023.

OCTAVA. CALIFICACIONES PROVISIONALES Y DEFINITIVAS, ACREDITACIÓN DE REQUISITOS EXIGIDOS Y CONTRATACIÓN

Terminado el proceso de verificación, el Tribunal de Selección hará pública en el Tablón de edictos electrónico del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río, la calificación provisional obtenida en el concurso-oposición por los aspirantes que hayan superado la fase de oposición, pudiendo formularse alegaciones por los interesados dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha de publicación de este anuncio.

Finalizado el plazo de presentación de alegaciones, el Tribunal de Selección, una vez estudiadas y resueltas las alegaciones presentadas, hará pública en el tablón de anuncios electrónico del Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río las calificaciones definitivas y la relación de aprobados por orden de puntuación, y elevará propuesta de contratación al Sr. Presidente.

El órgano de selección no podrá proponer el acceso a la contratación de un número superior de candidatos al de plazas convocadas.

Recibida la propuesta de contratación, el Sr. Presidente del Patronato Deportivo Municipal, dictará Resolución en la que constará la relación de aprobados por orden de puntuación, y la aproba-

ción de la contratación de los aspirante que hayan obtenido la mayor puntuación en el concurso-oposición.

Dicha Resolución se hará pública en el Tablón de Edictos electrónico del Patronato Deportivo Municipal del Ayuntamiento de Palma del Río.

Los aspirantes propuestos aportarán, dentro del plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la Resolución del Presidente en el Tablón de Edictos Electrónico del Patronato Municipal de Deportes, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y original o fotocopia compulsada de los requisitos exigidos en la base segunda de la convocatoria, Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales, actualizado dentro del plazo de cinco días hábiles para la presentación de documentación, así como la documentación complementaria para su contratación.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, el aspirante propuesto no presentase la documentación o de la misma se dedujese que carece de alguno de los requisitos exigidos, no podrá ser contratado, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudiera haber incurrido por falsedad en su documentación. Si el candidato al que le correspondiese la contratación no fuera contratado por renuncia, desistimiento o por no reunir los requisitos exigidos, podrá contratarse al siguiente candidato, por estricto orden de prelación, que hubiera superado el proceso de selección.

NOVENA. BOLSA DE EMPLEO ÚNICA COMÚN

La propuesta efectuada por el Tribunal, podrá conformar bolsa de empleo o bolsa complementaria de otras existentes en la categoría, mediante Resolución del Presidente del Patronato Deportivo Municipal, para cubrir posibles necesidades de personal funcionario y laboral que surjan en el Patronato Deportivo Municipal.

El llamamiento se producirá según el orden de puntuación obtenida en el proceso selectivo, de mayor a menor, procediéndose en su caso, a efectuar nuevos llamamientos cuando existan necesidades motivadas por la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura, la sustitución transitoria de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal, el exceso o acumulación de tareas, jubilaciones parciales con contrato de relevo así como aquellas otras posibles causas previstas en la legislación vigente. El aspirante deberá cumplir expresamente con los requisitos previstos legalmente para formalizar cada tipo de contrato/nombramiento y en el caso de que el aspirante que por el orden de prelación corresponda no reuniera tales requisitos se pasará automáticamente al llamamiento del aspirante siguiente de la lista, quedando en situación de disponibilidad para futuros llamamientos.

La duración de la Bolsa será de 4 años, pudiéndose prorrogar por un año más, mediante acuerdo del órgano municipal competente.

La celebración de nuevos procesos selectivos determinará la posibilidad de extinción de la Bolsa afectada para el mismo puesto y la constitución de la nueva.

Resuelta definitivamente la convocatoria y constituida la bolsa de empleo para cubrir futuras necesidades en la misma categoría, podrán quedar sin efecto aquellas otras bolsas existentes para el mismo tipo de categoría.

El orden inicial de los componentes de la bolsa vendrá determinado por la puntuación total obtenida en el proceso selectivo.

En cuanto al proceso de asignación de puestos y al funcionamiento de la presente Bolsa, se estará a las siguientes normas:

a) Una vez conocida la necesidad surgida, se determinará el tipo de contrato/ nombramiento a realizar, que será el que corres-

ponda con arreglo a la legislación vigente. La oferta de empleo a las personas que se encuentren en la Bolsa de Empleo se efectuará siguiendo rigurosamente el orden de la misma. Se comenzará a ofertar desde el principio de la lista, a aquellos candidatos que a la fecha del llamamiento se encuentren en situación de disponibilidad.

b) El llamamiento se realizará telefónicamente, a los números de teléfono señalados por los miembros de la Bolsa, siendo deber de los mismos mantener actualizados sus datos personales. En caso de no poder contactar de forma telefónica, se le notificará al domicilio aportado para que en el plazo de 48 horas contadas a partir de la recepción, se persone en las dependencias indicadas.

c) Las incidencias que se produzcan en el llamamiento serán anotadas en el historial de la persona, que servirá de medio de prueba de la gestión realizada.

d) El interesado tendrá un plazo desde que se practique el llamamiento de 48 horas para aceptar o renunciar la oferta alegando los motivos oportunos. La renuncia deberá realizarla por escrito y presentarla por el Registro correspondiente. Asimismo, en el caso de aceptación de la oferta de trabajo el solicitante deberá aportar la siguiente documentación, en el plazo máximo de dos días hábiles:

-Fotocopia de la Tarjeta de la Seguridad Social.

-Fotocopia de la documentación que contenga el nº de cuenta bancaria, debiendo el interesado aparecer como titular.

-Así como los restantes documentos acreditativos de que el aspirante cumple con las condiciones y requisitos exigidos en la contratación/nombramiento oportuno.

e) Practicado el llamamiento, si el candidato no se persona en las oficinas indicadas y/o no realiza ningún tipo de manifestación (aceptación o rechazo de la oferta) en el plazo de 48 horas, se entenderá que rechaza la oferta de empleo y se pasará a llamar al siguiente de la lista, pasando el candidato a situación de indisponibilidad.

f) Exclusión de la Bolsa: Serán causas de exclusión definitiva de la Bolsa de Empleo:

1) Rechazar una oferta de empleo sin alegar los motivos o alegando cualquier causa o impedimento distinto a:

-Los contemplados como causa de indisponibilidad en estas bases.

-Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con el límite temporal de hasta 5 días.

-Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho en el Registro, si la renuncia se produce dentro de los 15 días naturales siguientes o anteriores a la celebración o inscripción en el citado Registro.

2) Renunciar a un contrato/nombramiento en vigor por cualquier causa o impedimento distinto a los contemplados como causa de indisponibilidad en estas bases.

3) La solicitud por parte del interesado.

g) Indisponibilidad: La situación de indisponibilidad implica la no realización de ofertas de empleo a quien se encuentre en esta situación, durante todo el tiempo de permanencia en la misma. Será causa de indisponibilidad:

1) Rechazar una oferta de empleo por encontrarse realizando cualquier actividad laboral por cuenta propia o ajena, para cualquier administración pública o empresa pública o privada.

En este supuesto, la disponibilidad se recuperará mediante instancia en el Registro correspondiente manifestando su disponibilidad.

2) Rechazar una oferta de empleo por encontrarse en situación

de baja médica por enfermedad, descanso maternal o similar.

En este supuesto, la disponibilidad se recuperará mediante solicitud adjuntando fotocopia del alta médica o documento acreditativo correspondiente.

3) Renunciar a un contrato en vigor con el Patronato Deportivo Municipal, para prestar servicios por cuenta propia o ajena en otra empresa.

La disponibilidad se recupera de la forma prevista en el apartado 1) anterior.

4) Ante el llamamiento de una oferta de empleo, no personarse en las oficinas indicadas en el plazo indicado, ni realizar ningún tipo de manifestación (aceptación o renuncia).

La disponibilidad se recupera manifestando por escrito su interés para futuras ofertas.

5) Rechazar una oferta de empleo por encontrarse en situación de excedencia por cuidado de familiares previstos en la normativa vigente o en situación de privación de libertad.

La disponibilidad se recupera presentando solicitud junto con fotocopia del documento que acredite el fin de la situación.

DÉCIMA. LEGISLACIÓN APLICABLE E INCIDENCIAS

Los procesos selectivos se regirá por lo previsto en estas bases, así mismo, se estará a lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en lo no expresamente derogado, el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo; el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local y el resto de normativa de aplicación.

UNDÉCIMA. RECURSOS

La Convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos deriven de ésta y de las actuaciones del Tribunal, podrán ser impugnados por los/as interesados/as en los casos y en la forma establecidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, o

bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio.

No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

DUODÉCIMA. NORMAS FINALES

12.1. El solo hecho de presentar la solicitud para tomar parte en la convocatoria constituye sometimiento expreso de los aspirantes a las presentes bases reguladoras de las mismas.

12.2. Todos los avisos, citaciones y convocatorias que el Tribunal haya de hacer a los aspirantes que no sean las que obligatoriamente se mencionan en estas bases, se realizarán exclusivamente por medio del Tablón Electrónico de Edictos del Patronato Deportivo Municipal.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que lo ha dictado en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, se podrá interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de esta resolución ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en relación con el artículo 46 de la citada Ley Jurisdiccional.

En el supuesto de que fuese interpuesto recurso potestativo de reposición, el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo se contará desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del recurso potestativo de reposición, o en que éste deba entenderse presuntamente desestimado.

No obstante se podrá ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime procedente.

Palma del Río, 17 de noviembre de 2023. Firmado electrónicamente por el Presidente del Patronato Deportivo Municipal, Eduardo López Povedano.

A N E X O I

TEMARIO

En el caso de que un tema esté afectado por una modificación legislativa, la normativa será la que estuviese vigente en la fecha de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Tema 1. La Constitución Española de 1978. Valores superiores y principios inspiradores. Derechos y libertades. Garantías y casos de suspensión.

Tema 2. El procedimiento administrativo común: Los principios generales. Las fases del procedimiento. Derechos de los interesados en el procedimiento.

Tema 3. Maquinaria, utensilios, herramientas y productos químicos usados para la actividad de limpieza de pavimentos deportivos en Instalaciones Deportivas Municipales. Control y aplicación de medidas contra la legionelosis en zonas de riesgo. Toma de datos para la prevención de legionelosis.

Tema 4. Fontanería. Conceptos generales. Herramientas y útiles. Su mantenimiento. Averías y reparaciones.

Tema 5. Pintura. Conceptos generales. Tareas básicas de pintura. Trabajos de mantenimiento y de reparación más usuales.

Tema 6. Piscinas Públicas: Nociones básicas y labores de mantenimiento de Tratamiento físico y químico del agua en las piscinas de uso público. La depuradora: manejo y mantenimiento; filtros; productos de depuración. Sistemas de agua caliente sanitaria. Climatización de piscinas.

Tema 7. Jardinería: el césped deportivo: preparación, siembra, siega, tratamientos fitosanitarios, abonado, etc. La poda.

Tema 8. Cerrajería. Conceptos generales. Tareas básicas de cerrajería. Herramientas y útiles. Reparaciones y mantenimiento.

Tema 9. Soldadura: conceptos generales, herramientas y técnicas.

Tema 10. Electricidad: conocimientos generales. Reglamento electrotécnico de baja tensión.

A N E X O II

IMPRESO DE SOLICITUD PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA EL ACCESO COMO PERSONAL LABORAL FIJO, DE DOS PLAZAS DE OPERARIO/A DE INSTALACIONES, POR TURNO LIBRE, MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN, VACANTES EN LA PLANTILLA DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE PALMA DEL RIO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos y Nombre: _____
2. Domicilio: _____
- 3 Ciudad _____ Provincia _____ C.P. _____
4. Fecha de Nacimiento: _____ DNI nº _____
Tfno. _____ Email _____
- 5.Observaciones: _____

EXPONE: Que reúne las condiciones y requisitos a), b), c), d), e) y f) exigidos en la base segunda de la Convocatoria del proceso selectivo para el acceso como personal laboral fijo, a dos plazas de Operario de Instalaciones, para el Patronato Deportivo Municipal de Palma del Río.

SOLICITA: La participación en el proceso de selección, para lo cual acompaña:

- Fotocopia del DNI en vigor.
- Fotocopia del permiso de conducción clase B.
- Certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales.
- Fotocopia de la documentación acreditativa de los Méritos Alegados.

-Otros: _____

En Palma del Río, a _____ de _____ de 2023

Fdo.: _____

SR. PRESIDENTE DEL PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL DE PALMA DEL RIO (CÓRDOBA)