

# BOP

Córdoba

Año CLXXXIII

## Sumario

---

### IV. JUNTA DE ANDALUCIA

#### **Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Delegación Territorial de Córdoba**

Resolución de la Delegación Territorial en Córdoba de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía, por la que se suspende la tramitación de la declaración de la utilidad pública de la instalación eléctrica de generación, expediente RE-17/14

p. 4895

#### **Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial de Córdoba.**

Anuncio de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial de Córdoba, relativo a Convenio Colectivo de PANRICO S.L.U.

p. 4896

### VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

#### **Diputación de Córdoba**

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, por el que se hace público Acuerdo plenario por el que se aprobó la Modificación del Plan Provincial de Eliminación de Barreras Arquitectónicas 2018, a petición del Ayuntamiento de Montalbán

p. 4909

Anuncio de la Excm. Diputación Provincial de Córdoba, por el que se hace público Acuerdo plenario por el que se aprobó la Modificación del Plan Provincial Plurianual bienio 2018-2019 a petición del Ayuntamiento de El Guijo

p. 4910

#### **Ayuntamiento de Almodóvar del Río**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Río, relativo a la aprobación definitiva de la modificación de Ordenanzas Fiscales, según acuerdo inicial del Pleno de la Corporación, de fecha 27 de septiembre de 2018

p. 4910

#### **Ayuntamiento de Córdoba**

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, por el que se hace pública la Convocatoria para la provisión en propiedad de 2 plazas de Técnico/a Informático/a, en turno libre, mediante el sistema de oposición, incluidas en la Oferta Pública de Empleo de 2017

---

p. 4910

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, relativo a la delegación de competencias de la Junta de Gobierno Local, como órgano de contratación, en el Concejal Delegado de Gestión y Administración Pública, Deportes y Juventud, en el expediente de contratación relativo al servicio de vigilancia y seguridad para el apoyo a los programas de Navidad, Reyes Magos, Feria y Fiestas de Mayo 2019-2020

p. 4916

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, relativo al cambio de representante del Grupo Municipal de Izquierda Unida. Los Verdes Convocatoria por Andalucía, en el Consejo de Administración de la Empresa MERCACÓRDOBA

p. 4916

### **Ayuntamiento de Nueva Carteya**

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Nueva Carteya, relativo a delegación de funciones de Alcaldía en 3ª. Teniente de Alcalde del 20 al 23 de noviembre de 2018

p. 4917

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Nueva Carteya, por el que se somete a información pública la aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles

p. 4917

## **VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

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

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, relativo a Procedimiento Seguridad Social en materia prestacional 668/2018. Citación para el 16 de octubre de 2019

p. 4917

## **IX. ANUNCIOS DE PARTICULARES**

### **Comisión Gestora de la Comunidad de Regantes Edar Los Carrizales (en constitución). Baena (Córdoba)**

Anuncio de la Comisión Gestora de la Comunidad de Regantes en Formación de EDAR Los Carrizales de Baena (Córdoba), relativo a convocatoria Asamblea General, a celebrar el 26 de diciembre de 2018

p. 4918

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación Territorial de Córdoba**

Núm. 3.855/2018

ACUERDO DE 2 DE OCTUBRE DE 2018, DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN CÓRDOBA, POR LA QUE SE SUSPENDE LA TRAMITACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE LA UTILIDAD PÚBLICA, EN CONCRETO, DE LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE GENERACIÓN, EXPEDIENTE RE-17/14.

**Antecedentes**

Primero: Con fecha 19 de abril de 2018 Utrilla Hive, S.L., solicita ante esta Delegación declaración de utilidad pública, en concreto, para la planta fotovoltaica e instalaciones de evacuación de la energía generada por la instalación denominada "Utrilla Hive" de 30 MW a construirse en el término municipal de Espejo.

Segundo: Se sometió el expediente al trámite de información pública, insertándose a tal efecto anuncio de esta Delegación de 12 de junio de 2018 en el BOJA nº 134, de 12 de julio de 2018, en el BOP de Córdoba número 128, de fecha 5 de julio de 2018, en el BOE nº 165, de 9 de julio de 2018 y en el Diario ABC de 2 de julio de 2018.

De igual forma ha sido practicada la notificación individual a los titulares afectados que constaban en el expediente.

Tercero: Efectuado el trámite anterior, se reciben alegaciones de las mercantiles Montebaño, S.A., El Salobral, S.A. y Utrilla Hive, S.L.

**Fundamentos de Derecho**

Primero. Esta Delegación es competente para la tramitación y resolución del presente expediente, según lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Reglamento aprobado mediante el Real Decreto 1.955/2000, en relación con el Real Decreto 4.164/82, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias a la Junta de Andalucía en materia de Industria, Energía y Minas, artículo 49 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, el Decreto del Presidente 5/2018, de la Vicepresidencia y sobre la reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015, de 28 de julio.

Segundo. El inicio de la tramitación del presente expediente se realizó de acuerdo a las previsiones contenidas en el artículo 18 del Decreto 50/2008, de 19 de febrero, por el que se regulan los procedimientos administrativos referidos a las instalaciones de energía solar fotovoltaica emplazadas en la Comunidad Autónoma de Andalucía, que no subordina la información pública del expediente de utilidad pública, en concreto, al mismo trámite del proyecto a los efectos de su autorización administrativa y aprobación de proyecto.

Una vez realizado el trámite de información pública entró en vigor el Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía, que en su artículo 1.c) derogaba el Decreto 50/2008 antes citado.

Respecto a la regulación de los expedientes tramitados confor-

me a la legislación derogada, dispone la disposición transitoria del Decreto-Ley:

Los procedimientos de las instalaciones fotovoltaicas de producción de energía eléctrica no resueltos en el ámbito del Decreto 50/2008, de 19 de febrero, en la entrada en vigor del presente Decreto-Ley, se tramitarán conforme a lo indicado en la disposición adicional única.

Disposición Adicional Única que establece en su primer apartado: Los procedimientos de autorizaciones reguladas en el artículo 53 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, incluidos los asociados a instalaciones fotovoltaicas, se tramitarán en Andalucía conforme a lo previsto en el Título VII del Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, a excepción de lo indicado en el párrafo siguiente.

En consecuencia, a partir del momento de la entrada en vigor del Decreto-Ley 2/2018, la tramitación del presente expediente se realizará de acuerdo a las previsiones contenidas en el Real Decreto 1.955/2000, que en resumen establece que la tramitación de la declaración de utilidad pública en concreto de una instalación de generación podrá hacerse de forma conjunta o simultánea a la de la autorización administrativa y aprobación de proyecto de la instalación o bien con posterioridad a que se haya otorgado la autorización administrativa y aprobación de proyecto. De forma que no procede la tramitación independiente como hasta ahora.

Por tanto, procede suspender la tramitación del presente expediente hasta que sea emitida la resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de la instalación objeto del presente.

En virtud del principio de eficiencia que ha de regir el actuar de las Administraciones Públicas y de conservación de actos y trámites cuyo contenido se mantendría igual, no procederá repetir la información pública.

Vistos los antecedentes y fundamentos citados y demás normas de general aplicación esta Delegación Provincial,

**Acuerda**

Primero. Suspender la tramitación del presente expediente hasta que sea emitida la resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de la planta fotovoltaica y sus instalaciones de evacuación denominada "Utrilla Hive" de 30 MW a construirse en el término municipal de Espejo.

Segundo. El presente acuerdo, se notificará a los interesados y será publicada en el Boletín Oficial del Estado, en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y un diario de esta capital.

Contra el presente acuerdo no cabe recurso alguno, sin perjuicio de la presentación de alegaciones que habrán de tenerse en cuenta a la finalización del procedimiento y los procedentes contra la resolución definitiva.

Córdoba, 8 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, P.D. Orden de 5 de junio de 2013, el Delegado Territorial, Manuel Carmona Jiménez.

**Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía**  
**Delegación Territorial de Córdoba.**

Núm. 3.948/2018

Convenio o Acuerdo: PANRICO, S.L.U.

Expediente: 14/01/0172/2018

Fecha: 19/11/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Muñoz Hinojosa

Código 14002612012007

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de Panrico S.L.U.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**ACUERDA**

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

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

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

**CENTRO DE TRABAJO DE PUENTE GENIL**

**Capítulo I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores/as que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia en el centro de trabajo de la empresa Bimbo Donuts Iberia sito en Puente Genil (Córdoba), sin más excepciones que las establecidas en la Legislación vigente, cualquiera que sea el sector de la actividad productiva a que se dedique la misma.

El Convenio Colectivo es suscrito, por un lado, por la representación sindical de la Sección Sindical de Empresa de UGT (teniendo la mayoría de los miembros del Comité de Empresa) y por otro lado, por la representación de la Dirección de la Empresa, teniendo el mismo eficacia general al haber sido firmado por la mayoría de la representación sindical y de la Dirección de la Empresa.

**Artículo 2. Ámbito temporal**

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia temporal de tres años, estando vigente por lo tanto desde el 01/01/2017 hasta el 31/12/2019, y todo ello con independencia de la fecha de su publicación, en el Boletín Oficial correspondiente.

Cualquiera de las partes que han suscrito el convenio y dentro del último mes de su vigencia, podrá realizar la denuncia del Convenio Colectivo y solicitar la revisión del mismo, entendiéndose

prorrogado tácitamente por otro plazo igual, si no se denunciase.

Conforme a la previsión del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, si no existiere denuncia por cualquiera de las partes, se mantendrá el valor normativo en todo su contenido, hasta tanto se firme el que lo sustituya.

Denunciado el convenio colectivo, con la correspondiente promoción de propuesta de negociación, conforme al artículo 89.2 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo máximo de un mes desde su recepción, se procederá a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo, donde la empresa procederá a contestar a la propuesta de negociación y se establecerá un calendario de negociación, comenzando las reuniones de negociación dentro de los dos meses siguientes a la fecha de vencimiento del convenio colectivo denunciado.

**Artículo 3. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que por el Organismo laboral competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los artículos del presente Convenio, quedaría éste anulado y sin aplicación, debiendo negociarse nuevamente el contenido global del Convenio.

**Artículo 4. Legislación laboral**

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obligará, con exclusión de cualquier otro, y durante el tiempo de su vigencia, al centro de trabajo de Puente Genil de la Empresa Bimbo Donuts Iberia y sus trabajadores/as.

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**Artículo 5. Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, en su totalidad, a las que anteriormente regían, por la mejora pactada, o unilateralmente concedida por la Empresa, Convenio Colectivo, decisión jurisdiccional o administrativa, costumbre o uso de la Empresa, cualquiera que fuere su naturaleza y el origen de su existencia.

Las disposiciones reglamentarias futuras que impliquen variación económica o de otra índole, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados, en cómputo anual, en su orden normativo de referencia, superan el nivel total de lo percibido, incluidas tanto las percepciones salariales como las no salariales; es decir, todas las retribuciones que perciba el trabajador por todos los conceptos en cómputo anual.

**Artículo 6. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de las representaciones sindicales firmantes del presente Convenio (sección sindical de UGT) de acuerdo con su representatividad y por un número igual de representantes de la Dirección.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente según se indica posteriormente.

Las fechas de las reuniones coincidirán con el día anterior a la celebración de la reunión del Comité de Empresa, siempre que existan temas a tratar, previamente comunicados. No obstante, se podrán celebrar hasta dos reuniones específicas cuando lo solicite una de las partes, comunicándolo por escrito con una antelación mínima de 7 días y debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar. Sometido un tema a la Comisión Paritaria, una vez reunida la misma para su análisis, deberá resolver lo que proceda en un plazo máximo de siete días, sin perjuicio de lo es-

pecíficamente indicado para los procedimientos de inaplicación del convenio colectivo o solución de discrepancias (sobre interpretación y/o aplicación del convenio colectivo) que posteriormente se regulan.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:

- La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo. Los acuerdos alcanzados por unanimidad en la Comisión Paritaria en las materias en la que es competente según la normativa vigente, será vinculantes para todas las partes.

- El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio. En el caso de que la discrepancia sobre la interpretación y/o aplicación del convenio colectivo sometida a la Comisión Paritaria no haya sido resuelta por acuerdo en la misma, en el plazo de siete días desde su planteamiento y reunión, la propia Comisión Paritaria o cualquiera de las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la referida discrepancia; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje el SERCLA (Servicio Extrajudicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

- Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

a. Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

b. Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación del convenio colectivo (funciones de administración) durante su vigencia.

c. De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo se seguirá el procedimiento establecido en dichos artículos.

En el caso de que finalice el procedimiento de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje el SERCLA (Servicio Extra-

judicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores).

d. Conforme a lo previsto en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento que las partes establecen para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores consistirá en someter esta cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia, proponiendo la inaplicación que proceda a la referida Comisión Paritaria, la cual tendrá que resolver en un plazo no superior a siete días, a contar desde que la inaplicación que le fuera planteada; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo, según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a una mediación y/o arbitraje con la finalidad de solventar de manera efectiva la inaplicación propuesta, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del convenio colectivo; a estos efectos las partes acuerdan designar como órgano de mediación y arbitraje el SERCLA (Servicio Extrajudicial Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, según la previsión del artículo 83,3 del Estatuto de los Trabajadores).

## Capítulo II

### Organización del trabajo

#### Artículo 7. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa. Los trabajadores/as, a través de sus representantes legales, tendrán en la organización del trabajo, las participaciones que le reconoce la Legislación vigente.

Igualmente se determinará previamente con el Comité de Empresa, el establecimiento de los turnos de trabajo que mejor convenga, tanto fijos como rotativos, horarios, jornada, puestos de trabajo, etc., para el desarrollo normal de la Empresa, de conformidad con sus necesidades de producción.

#### Artículo 8. Periodo de prueba

Se establece un período de prueba para todos los trabajadores/as que ingresen en la Empresa de:

- Seis meses para los Técnicos Titulados,
- Dos meses para Técnicos no titulados y personal cualificado,

y

- Quince días naturales para el resto de trabajadores/as.

No se establecerá periodo de prueba, en el supuesto de que el trabajador/a contratado hubiese prestado servicios con anterioridad y por tiempo superior al establecido para el periodo de prueba, en el mismo Departamento y desarrollando funciones propias del mismo.

#### Artículo 9. Cobertura de vacantes y puestos de trabajo de continuidad de nueva creación que se regulen por el Convenio Colectivo

Para la selección de personal que vaya cubrir un puesto de trabajo de cuadro básico (puestos de continuidad), quedando excluidos los puestos de mando intermedio, Jefes y puestos técnicos (a título de ejemplo ingeniería) donde es decisión de la Empresa la forma y requisitos de proceder a la cobertura de dicha posición, y sin perjuicio de que cualquier trabajador/a del centro de trabajo pueda solicitar participar en dichos procesos de selección en caso de publicarse la vacante. se aplicarán las siguientes reglas.

- La Empresa cuando tenga previsto cubrir puestos de cuadro básico (puestos de trabajo de permanencia) procederá a ofertar los mismos, mediante un sistema público de convocatoria (Job Posting, en el que se habrán definido previamente los requisitos

del puesto de trabajo con la Comisión Paritaria) a todos los trabajadores/as del centro de trabajo, a efectos de que puedan optar al mismo aquellos que estén interesados (y siempre que no existan trabajadores/as excedentes con capacidad e idoneidad que estén interesados en cubrirlos, en cuyo caso tendrán preferencia).

- Se creará una Comisión Paritaria de Valoración para la cobertura de estos puestos de trabajo de convenio, compuesta por 3 miembros por cada parte firmante del Convenio, donde determinará los requisitos del puesto de trabajo a ocupar según las funciones que tenga que realizar. Esta Comisión decidirá por mayoría de sus miembros, la persona que procederá a ocupar estos puestos de trabajo de continuidad.

- En caso de haber candidatos, se procederá a seleccionar a uno de los trabajadores/as presentados, previa acreditación de capacitación e idoneidad. En caso de haber más de un candidato con igualdad de méritos, se estará al criterio de más antiguo en la Empresa. Se dará preferencia a los trabajadores/as del mismo centro de trabajo que acrediten la antigüedad y conocimiento de las líneas de trabajo donde pasan a prestar servicios profesionales.

- Si no existiesen trabajadores/as excedentes que puedan ocupar estos puestos, ni trabajador/as de plantilla del centro interesado en ocuparlos, se ofertarán estos mediante un sistema público de convocatoria donde podrán participar aquellos trabajadores/as que hubiesen prestado servicios anteriormente. En caso de seleccionarse a trabajadores/as que hubiesen prestado servicios con anterioridad, se seguirá el criterio de capacidad e idoneidad, donde se tendrá en cuenta el tiempo que hayan prestado servicios en similares o idénticas funciones, así como el criterio de mayor tiempo de prestación de servicios a igualdad de situaciones.

- El mismo criterio se aplicará en el caso de corrimiento de vacantes por ocupar el personal de plantilla otros puestos concertados mediante convocatoria.

- La Empresa informará al Comité de Empresa de los puestos de trabajo vacantes que son de continuidad, a efectos de seguir el procedimiento anteriormente indicado, y con la Comisión Paritaria determinará los requisitos concretos que se requieren para ocupar el puesto de trabajo, basados en capacidad e idoneidad.

- Igualmente se informará al Comité de Empresa de los criterios utilizados en la cobertura de los puestos de continuidad, que se hayan seguido según el anterior procedimiento.

#### **Artículo 10. Movilidad funcional**

La movilidad funcional solamente podrá practicarse dentro del grupo profesional.

A) Trabajos de superior nivel salarial: Todo trabajador/a que realice trabajo de superior nivel, tendrá derecho al salario real de dicho nivel superior, mientras ocupe dicho puesto.

B) Trabajos de inferior nivel inferior: La Dirección de la Empresa por perentoria e imprevisible necesidad y haciendo uso de las facultades de organización práctica del trabajo, podrá destinar al personal a realizar trabajos de inferior nivel salarial sin merma alguna de su retribución.

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

#### **Artículo 11. Permuta de Puestos de Trabajo**

La Empresa siempre que a su juicio considere que existan las cualidades y perfil idóneo, aceptará la permuta de un puesto de trabajo siempre que ello venga dado de una petición oficial entre ambos trabajadores/as.

### Capítulo III

Jornada, vacaciones, horario de trabajo, calendario laboral

y licencias retribuidas

#### **Artículo 12. Jornada**

1. La jornada anual será de 1.740 horas efectivas de trabajo para el año 2017, a razón de 8 horas diarias (40 horas semanales).

La jornada anual en los años 2018 y 2019 sera de 1760 horas efectivas, a razón de 8 horas diarias (40 horas semanales).

La jornada de trabajo semanal será de cinco días por trabajador/a, y en función de la línea de producción y productos elaborados en la misma, de lunes a viernes; o de domingo a jueves.

2. Días de trabajo anuales:

- 217,5 días en el año 2017.

- 220 días en el año 2018 y 2019.

3. Los descansos diarios dentro de la jornada, se unifican en dos por día de trabajo de 20 minutos cada uno, cuya realización concreta se determina en el centro de trabajo, teniendo en cuenta el turno de trabajo y la características de las líneas de producción. Este tiempo de descanso intermedio se considera tiempo de trabajo efectivo.

Como regla general el primer descanso se realizará dentro de las primeras cuatro horas de trabajo, y el segundo descanso dentro de las cuatro siguientes, con prioridad de descanso de aquellos trabajadores/as que hayan comenzado antes sus turnos de trabajo.

Las partes procederán a concretar con mayor detalle los momentos de realización de los descansos intermedios de la jornada por línea y turno de producción, levantando la correspondiente acta que pasará a formar parte del convenio colectivo; en la misma se tendrá en cuenta las averías producidas a efectos de regular esta situación de los descansos.

4. Se consideran laborables a todos los efectos, todos los domingos del año en todas las líneas de producción.

5. Con independencia de los días de funcionamiento de las líneas de producción, los turnos de trabajo que prestan servicios profesionales de lunes a viernes, descansan sábado y domingo, así como el día de calendario del festivo intersemanal; los turnos de trabajo que prestan servicios de domingo a jueves, descansan viernes y sábado, y la víspera del festivo intersemanal, con prestación de servicios en el día festivo intersemanal de calendario (con la excepción de los días festivos locales de Puente Genil, donde trabajarán el día festivo local así como la víspera del festivo, a efectos de dar servicio al mercado, y acumulando un día de descanso que realizarán en la forma especificada en el anexo III del presente convenio colectivo). A estos efectos no se consideran laborales los días 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre.

6. Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas, sin que este límite pueda ser reducido bajo ningún concepto, ni compensarse en días posteriores.

7. Las líneas de producción con distribución de la jornada de cinco días, de lunes a viernes, si por necesidades de producción, a juicio de la Dirección y previo conocimiento del Comité de Empresa, fuere necesario trabajar en días festivos intersemanales, ambas partes acuerdan la obligatoriedad de trabajar dichos días festivos -excepto 1 y 6 de enero, jueves y viernes santo y 25 de diciembre-.

En compensación por cada día festivo intersemanal trabajado y no disfrutado, se concederá la libranza de otro día laborable, a elección del trabajador/a. En todo caso, en el turno de producción o, subsidiariamente, en la Sección o Departamento quedará un mínimo de 2/3 de trabajadores/as prestando servicios, abo-

nándose además la cantidad de 95 euros a cada trabajador/a por cada día festivo intersemanal trabajado o parte proporcional en caso de no realizar la jornada completa (con independencia de su grupo profesional o nivel salarial).

De forma excepcional, para los casos de trabajar los festivos intersemanales de las dos fiestas de ámbito local del centro de trabajo y la fiesta autonómica del 28 de febrero, la cantidad que se abona es de 125 euros o parte proporcional en caso de no realizar la jornada completa.

Para los turnos de producción establecidos en jornada de domingo a jueves, el descanso del festivo intersemanal será en la forma indicada en el apartado 5.

#### **Artículo 13. Distribución irregular de la jornada**

Se establece una jornada flexible o irregular para el centro de trabajo durante la vigencia del convenio, que incorpora como parte del convenio colectivo el acuerdo de 19 de mayo de 2015 de la llamada jornada flexible que pasa a formar parte del mismo, y que se estaba aplicando de forma transitoria.

Se adapta dicho acuerdo de jornada flexible a las siguientes especificaciones:

- Será necesario realizar primero jornada de 6 días semanales por exceso de pedido, para luego compensar con jornada de 4 días semanales

- El día trabajado en exceso no supondrá merma económica para el trabajador/a cuando se realice la compensación y se descanse el día compensatorio.

- Se dará preferencia a la voluntariedad para realizar el día de trabajo de la jornada irregular, siempre que el trabajador/a voluntario reúna los requisitos de capacidad e idoneidad adecuada para la realización del puesto de trabajo.

- En caso de avería se avisará con dos horas de antelación.

- De los 6 días en caso de devolución, tres de ellos los escogerá el trabajador y los otros tres la empresa, realizándose de manera alterna y empezándose por la empresa (teniendo en cuenta la situación organizativa y productiva).

#### **Artículo 14. Vacaciones**

- Todos los trabajadores/as que como mínimo tengan una antigüedad de un año en la empresa, tendrán derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones. Los trabajadores/as que ingresen o cesen en el año natural, disfrutarán sus vacaciones en la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho año.

- En el pago del salario de vacaciones incluirá el pago de promedio de variables de nocturnidad, Plus dominical y Plus festividad que de forma individual haya percibido el trabajador/a en los últimos 12 meses (siendo su fórmula de cálculo valor anual percibido por estos conceptos dividido por 365, y multiplicado por cada día de vacaciones realizado).

- Se mantienen tres turnos de vacaciones del convenio, en cuanto a fechas y distribución de la plantilla que las puede realizar en cada turno (en aquellas líneas y turnos donde existan), estudiándose en caso de que organizativamente sea posible que se pueda realizar en dos ó uno. Este tema se tratará al realizar el calendario anual de trabajo, y se podrá realizar en caso de que el personal que siga prestando servicios lo sea en número y experiencia adecuada para poder atender las necesidades productivas. El primer y último turno podrán tomar una semana menos comunicándolo con un mes de anterioridad y hacerlo en otros periodos siempre que no supere un tercio.

- En el mes de marzo, la Dirección de la empresa junto con el Comité, elaborará el turno del disfrute para el año de que se trate, que se dará a conocer antes del 30 de abril mediante su publicación en el tablón de anuncios. La realización de los turnos de va-

caciones serán en período estival, que comprende del 15 junio al 15 septiembre. Su realización será de forma ininterrumpida, teniendo en cuenta los días que realiza cada turno de vacaciones.

- Si antes de iniciar el período de vacaciones se produjese la baja por enfermedad o accidente, las mismas quedarán interrumpidas por el tiempo que dure dicha situación. La Incapacidad Temporal interrumpe el período vacacional, si ésta es declarada una vez iniciado el mismo. En estos casos se procederá a señalar un nuevo período de vacaciones, teniendo en cuenta la previsión del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al período máximo establecido para una nueva fijación del período vacacional.

- Los matrimonios en los que ambos cónyuges trabajen en la empresa podrán disfrutar las vacaciones conjuntamente. Esto será igualmente aplicable a las parejas de hecho que acrediten tal circunstancia mediante certificación

- Aquellos trabajadores/as que se encuentren en situación de permiso por maternidad y/o paternidad y no hayan disfrutado aún de su período vacacional anual, podrán establecer, a su elección, el inicio del citado período a partir del día siguiente al de la finalización del período de maternidad.

- Las vacaciones deberán quedar finalizadas como muy tarde el 31 de enero del año siguiente.

#### **Artículo 15. Horario de trabajo**

El horario se efectuará en jornada partida o continuada, según las necesidades de producción. Podrá realizarse la jornada continuada en 3 turnos rotativos de trabajo, al igual que el establecimiento de jornada flexible, que se fijará de común acuerdo con el Comité de Empresa.

Los horarios de trabajo, son los establecidos en la actualidad en la Empresa, para cada colectivo y turno de trabajo.

Aquellos trabajadores/as que sean contratados tras la firma del presente Convenio, podrán prestar servicios en cualquiera de las Líneas de Producción, según las necesidades de éstas, por lo que el horario y la jornada será la que tenga la Línea de Producción a la que, en cada momento, sea asignado. Esta condición se hará constar en los contratos individuales que se suscriban a partir de la vigencia de este Convenio. Los citados cambios se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

Las horas señaladas en el horario que se establezca como de comienzo y fin de la jornada, deberán ser tomadas como en condiciones de comenzar el trabajo efectivo; es decir con ropa y útiles de trabajo.

#### **Artículo 16. Calendario laboral**

La Dirección y el Comité de Empresa elaborarán anualmente el calendario laboral que se negociará en octubre del año anterior, o como máximo dentro del mes siguiente a la fecha de publicación de los festivos del año, en caso que sea fecha posterior.

El Comité de empresa y la Dirección se reunirán con una semana de antelación a efectos de tratar determinados días festivos.

Tienen la consideración de días especiales los siguientes:

- 1 y 6 de Enero, Jueves y Viernes Santo y 25 de diciembre a efectos no laborales.

En todo caso en el calendario laboral, para cada línea y turno de producción, se concretará la forma de los días de trabajo y descanso, en función del día de la semana en que caigan estos días a efectos de cuadrar la jornada anual y el adecuado servicio al mercado; entendiéndose que los arranques de líneas en la tarde/noche de esos días pertenece a la jornada del día siguiente de calendario (a título de ejemplo, el turno que entra a las 21 horas del día 1 de enero corresponde a la jornada del día siguiente).

- El Miércoles Santo, 24 y 31 de diciembre y 5 de enero trabaja

turno de noche y mañana, y no trabaja el de tarde.

En el calendario laboral se establecerán los días de trabajo anuales de las distintas líneas de producción, teniendo en cuenta las características que concurren en las líneas de producción de las referencias de corta vida (Donuts) donde trabajan de domingo a jueves de la semana, y en caso de festivos intersemanales descansan la víspera del festivo y trabajan el día de la fiesta de calendario -salvo el caso de los festivos locales en que trabajan la víspera del festivo y el día de calendario, y acumulan un día de descanso-.

En cuanto al tipo de jornada intensiva de determinados departamentos/puestos de trabajo se establecerá en el calendario laboral.

Cualquier modificación sobre los horarios fuera de lo contemplado en el presente Convenio Colectivo deberá ser negociada con el Comité de Empresa; y en caso de discrepancia se acudirá a la Autoridad Laboral competente.

#### **Artículo 17. Licencias retribuidas**

El trabajador/a al que se aplique el presente Convenio, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y por el tiempo señalado para cada supuesto, por alguno de los siguientes motivos:

A) Tres días laborables en caso de nacimiento de un hijo, de adopción o acogimiento de menores hasta 6 años de edad, debiendo acreditarse estos dos supuestos mediante la decisión administrativa o judicial. Será de cuatro días laborables, en el caso de necesitar algún desplazamiento superior a 70 km desde su domicilio habitual.

B) Tres días en caso de fallecimiento, hospitalización o enfermedad grave de parientes, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad inclusive. Será de cuatro días cuando necesite realizar algún desplazamiento superior a 70 km desde su domicilio habitual. Se considerará hospitalización cuando medie como mínimo 24 horas continuadas de ingreso hospitalario. El trabajador/a podrá optar en caso de hospitalización a elegir los días de licencia siempre que acredite que continúa dicha situación.

C) Quince días naturales, en caso de contraer matrimonio o para parejas de hecho debidamente registradas.

D) Un día por traslado del domicilio habitual.

E) Un día de licencia retribuida de asuntos propios que deberá ser solicitado previamente y sin que su disfrute, por solicitud conjunta de trabajadores/as, pueda impedir el desarrollo normal de la producción. Se desarrollará un protocolo que regule la utilización de este día de asuntos propios, en cuanto a fechas a realizar y número de trabajadores/as que puedan realizarla la misma vez, a efectos de garantizar la adecuada producción de las líneas.

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en los apartados D) y E) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

G) En caso de maternidad, y a solicitud de uno u otro cónyuge, para el supuesto de que ambos trabajen en la Empresa, se concederá una excedencia, previa solicitud con dos meses de antelación de un máximo de 3 años, para el cuidado de los hijos, con reingreso automático, en caso de solicitar la vuelta al trabajo, en el mismo o similar puesto que venía desempeñando.

H) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora la cual podrá acumular a la reducción de jornada para ampliar el permiso de maternidad. Se podrá acumular la lactancia en casos de materni-

dad por la trabajadora / trabajador y corresponderá a 21 días naturales que se realizarán de forma continuada a partir de la finalización de la baja maternal y vacaciones del año natural. En caso de que la trabajadora no este de alta laboral al finalizar el periodo vacacional o acumule las vacaciones de dos años, los días que correspondan será proporcional al tiempo que falte para el periodo de los 9 meses que dan lugar al citado derecho.

I) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o disminuido físico o psíquico, cónyuge o padres que acrediten una incapacidad física o psíquica de al menos un 33% y que no desempeñen otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada con la correspondiente disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de enfermedad grave de algún familiar del trabajador/a, hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales.

J) Se concederá permiso retribuido a los trabajadores por el tiempo necesario para acudir a exámenes parciales o finales, siempre y cuando se solicite con una antelación, al menos, de 72 horas a la fecha en que ha de producir su ausencia, y debiendo el trabajador justificar su asistencia a tales exámenes de estudios homologados.

K) El personal afecto al presente Convenio, dispondrá de 32 horas al año para asistir personalmente, o acompañando al cónyuge, hijos que convivan en el domicilio del trabajador y a su cargo, y padres aunque no convivan con el mismo, a consulta médica, debiendo justificar, ineludiblemente, su ausencia. Se realizará un protocolo que regule la forma de utilización del citado tiempo a efectos de evitar situaciones de uso indebido.

L) Se concederá permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a los funerales de parientes hasta el 3º grado de consanguinidad y afinidad, debiendo presentar la correspondiente justificación.

M) Se establece permiso retribuido de un solo día en los supuestos de operaciones ambulatoria leves de hijos, cónyuge y padres así como del propio trabajador/a.

N) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral de trabajo.

Ñ) Se concederá excedencia hasta un máximo de dos años por cuestión de enfermedad, para el cuidado de familiares de primer grado, según la previsión del Estatuto de los Trabajadores.

O) El tiempo necesario de formación para obtener el carné de manipulador de alimentos. El mismo será realizado dentro de la jornada de trabajo, y en caso de que ello no fuese posible por razones organizativas, el trabajador/a recibirá la misma fuera de su jornada laboral, computando cada hora de formación por una hora y 20 minutos de permiso retribuido.

En todos los demás casos que pudieran contemplarse, no contenidos en el presente artículo, se estará a lo preceptuado legalmente.

En cuanto a la existencia de desplazamiento se tomará en cuenta el domicilio familiar del trabajador/a a efectos de ampliar los días de licencia retributiva.

#### Capítulo IV

##### Condiciones económicas

#### **Artículo 18. Conceptos retributivos**

Las retribuciones del personal afecto al presente Convenio, estarán integradas por los siguiente conceptos:



- Conceptos salariales: Salario base, antigüedad (CCI futuro), plus convenio, pagas extras, plus de nocturnidad, Plus Mantenimiento, Plus Dominical, Prima de Responsabilidad, Prima de puesto de trabajo.

- Conceptos no salariales: Plus de transporte.

- Complementos personales: Los que tengan complementos personales "ad personam" los mantienen a título personal en las cuantías y condiciones que se hubiesen otorgado. En caso de extinción de la relación laboral estas cantidades formaran parte del salario regulador.

#### **Artículo 19. Salario Base y Plus Convenio**

Los trabajadores/as percibirán el salario base y el plus convenio especificados para cada grupo profesional y nivel salarial, en las tablas salariales que aparecen como Anexo IV y que forman parte del presente Convenio.

#### **Artículo 20. Antigüedad**

1. Complemento personal de Antigüedad durante la vigencia temporal del convenio colectivo:

Los trabajadores/as de la Empresa percibirán, como complemento de antigüedad, bienios del 4% del salario base. La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrán en ningún caso, suponer más del 8 % a los 5 años, del 28% a los 15 años, del 40% a los 20 años, y del 60%, como máximo, a los 30 ó más años, del salario base.

A efectos del cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta los periodos de aprendizaje.

El módulo para el cálculo del abono de este complemento salarial, será el del salario base del mes anterior al de la fecha del comienzo del devengo.

A efectos retributivos cada nuevo bienio entrará en vigor el día 1 del mes en que se cumpla el mismo.

#### **2. Desaparición del Complemento Personal de Antigüedad**

Este complemento se dejará de devengar a partir del 31 de diciembre de 2019.

La cantidad concreta que perciba cada trabajador/a a fecha de 31-12-2019 pasará a ser un plus "ad personam", que se denominará Complemento Compensatorio Individual (CCI), el cual será no absorbible ni compensable, y constituye una especial condición de trabajo a título personal por razones históricas.

El CCI se abonará en el mismo número de pagas que el complemento personal de Antigüedad. El importe anual del mismo se dividirá por el número de pagas anuales (sean ordinarias mensuales o extraordinarias)

3. Situación especial de compensación de expectativas de futuro por desaparición de complemento personal de Antigüedad

- Los trabajadores/as que tuviesen pendientes vencimientos de expectativa de derecho hasta llegar al máximo de 30 años, tendrá derecho a un vencimiento adicional, que se incorporará en la nómina de enero de 2020.

- Para los trabajadores/as que con este vencimiento de expectativa no lleguen a los 30 años, se establece una compensación adicional por desaparición futura de los vencimientos de expectativas de la siguiente manera: se calcula el valor diario de un bienio y se multiplica por los días transcurridos desde el último vencimiento de antigüedad, incorporando al CCI el 50% de esta cantidad a fecha de 31-12-2019.

- Los trabajadores/as que estén en el máximo de antigüedad (30 años), ya sea porque hayan llegado al mismo o puedan llegar como consecuencia de la compensación de expectativas de futuro antes indicada, no tendrán vencimientos adicionales y se quedarán en el máximo complemento de antigüedad (30 años).

#### **Artículo 21. Premio especial de asistencia**

El trabajador/a fijo de Fábrica, en la proporción del tiempo trabajado, que durante el año natural no haya tenido ningún tipo de ausencia, será premiado en la nómina del mes de enero de cada año, con el importe de 7 días de salario base más antigüedad (CCI).

Para tener derecho a este premio, será necesario que las ausencias justificadas se encuentren dentro de las contenidas en el presente Convenio y que el trabajador/a no haya estado incurso en I.T. por enfermedad común, salvo hospitalización motivada con una duración mínima de 24 horas, por razones de tratamiento, enfermedad o intervención quirúrgica en el año natural inmediatamente anterior.

El citado premio especial de asistencia será abonado, igualmente, en la parte proporcional que corresponda al tiempo efectivamente trabajado a aquellos trabajadores/as vinculados con un contrato temporal a la empresa de al menos 6 meses en un periodo de 12 meses de prestación de servicios, y que acrediten, igualmente, que durante el citado periodo de tiempo no han tenido ningún tipo de ausencia.

#### **Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias**

La Empresa abonará una gratificación extraordinaria en los meses de marzo, junio y diciembre, que se harán efectivas los días 30 del mes de marzo, 20 de junio y 20 de diciembre, compuesta de 30 días de salario base y plus Convenio (así como de antigüedad, y cuando desaparezca la misma el complemento CCI).

Se determinan como fechas de devengo:

- Paga extra de junio de: 1-1 al 30-06;

- Paga extra de Navidad de: 1-7 al 31-12; y

- Paga extra de marzo de 1-1 al 31-12, del año inmediatamente anterior a su devengo.

Aquellos trabajadores/as que ingresen o cesen durante el año, cobrarán la parte proporcional de dichas pagas.

#### **Artículo 23. Paga de Septiembre**

La paga de septiembre será abonada en la cuantía de 1.175 euros (que comprende 963,58 euros de la paga, 96 desgaste de ropa y 103,88 de la parte proporcional del 12 mes de transporte) siendo abonada en la nómina del mes de septiembre.

El devengo de la paga será de 1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente.

Se calculará de forma proporcional al tiempo de prestación de servicios anteriores.

La fecha de devengo va de octubre a septiembre del año siguiente y se abona junto al pago de la nómina del mes de septiembre.

El importe de la citada paga de septiembre ha incluido determinados conceptos que desaparecen en el nuevo convenio colectivo (plus desgaste de ropa y la nueva forma de pagar el plus de transporte).

#### **Artículo 24. Plus de Nocturnidad**

El valor de la hora nocturna se unifica para todos los grupos profesionales y niveles salariales siendo este:

- Año 2018: 1,5 euros la hora.

- Año 2019: 1,6 euros la hora.

Se entiende por hora nocturna la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

#### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen las pactadas sobre la duración de la jornada diaria o, en su caso supere los límites establecidos para la distribución irregular de la jornada diaria y semanal.

Ambas partes se comprometen a reducir al máximo las horas extraordinarias, a través de la utilización de los cauces contem-

plados en el presente Convenio.

En el supuesto de ser necesaria su realización, por motivos de pedidos imprevistos, reparación de siniestros y averías (y sin perjuicio de la especial regulación sobre la flexibilidad), las horas extraordinarias realizadas por estas causas, dentro de máximo establecido, serán consideradas como horas estructurales.

Las horas derivadas de fuerza mayor serán de obligado cumplimiento.

Las horas extraordinarias, que serán voluntarias, se pacta, expresamente, por los siguientes importes:

Horas Extras	
OF 1ª	9,8553
OF 2ª	9,3589
AYU	8,8707
PN y AUX	8,6257

A elección del trabajador, las horas extraordinarias se podrán compensar en tiempo libre en la proporción de 1 hora por una hora y 20 minutos, debiéndose acumular por días completos y estableciéndose las fechas de disfrute entre empresa y trabajador.

Previa autorización de la Empresa, se establecerá una cuenta corriente laboral de horas de trabajo, con saldo deudor o acreedor según los casos, y de manera que el descanso complementario pueda disfrutarse incluso antes de que se haya acreditado el derecho al mismo, viniendo obligado en este supuesto el trabajador con saldo de horas de trabajo deudor a realizar las horas adicionales que correspondan al descanso compensatorio disfrutado como prolongación de la jornada ordinaria establecida.

#### **Artículo 26. Plus de Transporte**

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir un Plus de Transporte por día trabajado con el valor de 4,722 euros. Cada mes se abonará 22 días trabajados, sin que se efectúe dicho pago por el período de vacaciones, ni en los casos de licencias y permisos retribuidos, así como situaciones de incapacidad temporal.

En caso de que venga a trabajar y se tenga que ausentar por licencia o permiso retribuido tiene derecho a percibir el mismo.

#### **Artículo 27. Complemento de Puesto de Trabajo**

a) Referente a la Prima de Responsabilidad del anterior convenio colectivo se mantienen como están en la actualidad -devengo y puestos que lo devengan- y cuando se definan los nuevos grupos profesionales y niveles salariales se integrarán en la retribución del mismo y se abonará en 12 meses al año -excluido de las pagas extras-.

b) En cuanto a la prima de Dedicación de Mantenimiento pasa a ser un Plus de Mantenimiento con la siguiente redacción:

- Plus Mantenimiento: Dadas las características de los puestos de trabajo del taller mecánico, y debido a las urgencias en las reparaciones de las averías, y que por su carácter imprevisto obligan a una especial dedicación, los Niveles de O1 del grupo profesional de mantenimiento -Servicio de Mantenimiento (taller mecánico)- percibirán una prima según tablas. En compensación a esta prima, el trabajador/a deberá realizar las reparaciones con la mayor urgencia posible.

Esta prima se percibirá en doce mensualidades, mientras se presten los servicios del mantenimiento mencionados.

Cuando se definan los nuevos grupos profesionales y niveles salariales se integrarán en la retribución del mismo.

#### **Artículo 28. Plus Dominical**

Los trabajadores/as que presten servicios profesionales en domingo, por razón de frescura de los productos, percibirá por día

trabajado la cantidad según tablas. En caso de no realizar la jornada completa, recibirá la parte proporcional.

Se entenderá a estos efectos que el turno de trabajo que entra a las 21 horas del sábado, se corresponde a jornada completa dominical con los horarios de trabajo actuales.

#### **Artículo 29. Incrementos salariales**

- Año 2017:

Se establece una retribución económica variable que puede llevar hasta el 1% (consolidable en la parte que consiga y que actualiza las tablas salariales para el siguiente año de vigencia), aplicable para cada uno de los años siguientes: 2017, 2018 y 2019.

La base de cálculo de la retribución variable se realizará sobre la retribución de todos los conceptos económicos que perciben los trabajadores/as afectados según valores del año 2017 -salvo los que se han revisado especialmente como son nocturnidad, o sean de nueva creación como la ayuda escolar.

En caso de que el trabajador/a no preste servicios todos los días de actividad previstos en cada uno de los años (descontado el periodo vacacional y situaciones de licencias retribuidas justificadas) percibirá dicha retribución variable del año en la parte proporcional de prestación de servicios efectivos, devengado la retribución variable de forma individual, y la misma será hecha efectiva en la nómina del mes de febrero del año siguiente.

En las tablas del año siguiente se pondrá para el grupo profesional y nivel salarial la revisión global obtenida de la retribución variable.

El sistema de funcionamiento de la retribución variable será a través de una tabla de consecución, donde se medirán el número de mermas de la producción, con determinado escalado que permita dicha consecución en función de las mermas producidas durante cada uno de los años.

Para el año 2017 el presupuesto de mermas es del 2,8% calculado sobre la totalidad de kilos de elaboración anual.

En cada una de las reuniones con el Comité de Empresa se proporcionará información sobre el grado de consecución de dicha retribución variable.

- Segundo año de vigencia y tercer año de vigencia: las partes firmantes se reunirán en el tercer trimestre de 2018 a efectos de determinar el % de mermas sobre el que se calculará la consecución de la retribución variable (máximo de 1%) teniendo en cuenta situaciones históricas de las mismas y la tecnología instalada. Y lo mismo se realizará para 2019, en el tercer trimestre del referido año.

#### **Artículo 30. Forma de pago**

Las retribuciones se harán efectivas por meses, mediante recibo oficial de salarios, firmado por el trabajador, en el que incluirán todos los días con derecho a haber. La entrega del mismo se efectuará en el Centro de Trabajo y dentro de la jornada laboral.

El pago mensual se efectuará por transferencia bancaria, a través de la entidad de crédito que el trabajador designe, al menos tres días antes de final de mes, o en talón nominativo tres días después de finalizar el mes.

En el caso de que tecnológicamente sea posible la entrega de recibos oficiales de salarios por medios electrónicos, en las direcciones electrónicas indicadas por los trabajadores/as y con su consentimiento, se procederá a la entrega del mismo a través de estos medios.

#### **Artículo 31. Anticipos**

Todos los trabajadores/as de la empresa podrán solicitar anticipos de hasta el 90% de su salario devengado en dicho mes. Su abono se realizará mediante transferencia los días 10 y 20 de ca-

da mes o el día anterior en caso de ser festivos.

Para paliar necesidades urgentes que se puedan presentar a cualquier trabajador/a, se prevé la posibilidad, de una vez al año, de anticipar el importe íntegro de la gratificación extraordinaria más próxima en el tiempo.

#### Capítulo V Mejoras sociales

##### **Artículo 32. Incapacidad Temporal**

1. En el caso de situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente común, la empresa procederá a abonar un complemento tal como se indica a continuación:

- Primer proceso IT en el año natural: Complemento al 100%.
- Segundo proceso: Complemento al 85%.
- Tercera y siguiente: Sin complemento.

Se aplicará de forma temporal durante la vigencia del convenio.

Si a la finalización del primer año de entrada en vigor de este nuevo sistema no se ha reducido el absentismo, las partes analizarán y verán la solución para su reducción.

El cálculo del periodo de absentismo se realizará por años naturales.

Esta regulación entrará en vigor a partir de la firma del convenio colectivo.

En los casos de situaciones de bajas iniciados en el año anterior y que se prolongan al año siguiente, ese periodo no se computa a efectos de calcular el absentismo del trabajador/a dentro del año natural siguiente, dado que se comienza con la primera baja dentro del año natural.

El complemento económico se calculará entre la prestación percibida de la seguridad social y el 100% de su retribución bruta (excluyendo a estos efectos las horas extraordinarias y plus transporte).

En el supuesto de que el trabajador/a percibiese prestación directa de IT de la seguridad social, la empresa únicamente le abonará la parte teórica de complemento que hubiese percibido en caso de tener prestación de Seguridad Social abonada directamente por la Empresa.

2. Se abonará igualmente el complemento necesario para cubrir la diferencia que pudiera existir entre las prestaciones que abona la Seguridad Social y el 100% del salario bruto, sin locomoción, a partir del primer día en caso de accidente de trabajo y en los casos de hospitalización -desde el ingreso hospitalario.

Se exceptúan del concepto de salario bruto para el complemento de empresa las horas extras y plus de transporte.

Referente a la situación de anteriores periodos de incapacidad temporal que se regulaban por la anterior regulación del convenio colectivo, se seguirán rigiendo por la misma hasta su finalización. Los nuevos supuestos de incapacidad temporal, aunque sean recaídas de anteriores situaciones, se regirán por la nueva regulación a partir de la firma del Convenio.

##### **Artículo 33. Protección a la maternidad**

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia a los riesgos que se determinen en la evaluación y que pudieran afectar a la salud de las trabajadoras o del feto.

La mujer embarazada, en función de que la actividad que desarrolla pudiera estar expuesta a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social o profesional médico que supervise el desarrollo del embarazo, podrá solicitar el cambio de puesto de trabajo durante el embarazo o, en su caso, el periodo de lactancia, sin pérdida de ningún concepto retributivo.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo o lactancia en los que el cambio de puesto de trabajo no sea posible, se emitirá informe por parte de la empresa sobre la citada circunstancia, el cual será entregado a la trabajadora a fin de que por el facultativo que corresponda se tenga en cuenta en la valoración, en su caso, de la declaración de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo o lactancia.

En el apartado referente a Mejoras Sociales del Convenio Colectivo se recogerá la regulación referente a los permisos acumulados de maternidad y lactancia.

##### **Artículo 34. Ayudas por invalidez o fallecimiento**

Al producirse la baja del trabajador/a en la Empresa por causa de invalidez permanente absoluta o fallecimiento, éste o sus derechohabientes percibirán el importe de tres mensualidades de la remuneración total que viniere percibiendo, a la fecha de producirse el hecho causante.

##### **Artículo 35. Ayuda escolar**

Se establece una ayuda escolar anual según tablas, abonable en el mes de agosto de cada año y que tengan hijos de 0 a 17 años el día 1 de agosto de cada año. El importe es de 174,26 euros.

También tendrán derecho a dicha ayuda escolar los trabajadores con hijos mayores de 18 años de edad siempre que acrediten la matriculación en centros oficiales para la realización de estudios reglados de bachillerato, formación profesional o de universitarios equivalentes e incompatibles con la percepción de retribución superior al salario mínimo interprofesional devengado en los últimos 12 meses. Para poder percibir esta ayuda es necesario no tener ingresos superiores al salario mínimo interprofesional dentro de las 12 meses anteriores al abono de la ayuda. El abono para estos últimos se efectuará en el mes de la justificación, siempre del mismo año natural en curso, y toda vez que el trabajador en dicha fecha tenga como mínimo un año de antigüedad en la compañía.

Dicha ayuda escolar se entiende por hijo/a y por una sola vez al año. En el caso de que el padre y la madre trabajen en el empresa, solamente tendrá derecho uno de ellos a percibir dicha ayuda escolar. En el caso de divergencia entre ambos, la empresa lo abonará al trabajador más antiguo de los dos. En los casos de divorcio o separación se estará a lo que dicte el juez.

Asimismo la percibirán los trabajadores con más de seis meses de antigüedad y que se hallen de alta en la compañía en el mes del pago.

A efectos de abonar estas ayudas será necesario justificar la realización de los estudios que justifican la misma.

##### **Artículo 36. Jubilación parcial**

En caso de que se produjese una modificación de la actual regulación de la jubilación parcial que pudiese mejorar los costes de la actual previsión legal, las partes procederán a reunirse a efectos de estudiar su posible implementación en el centro de trabajo siempre que sea necesario mantener el puesto de trabajo del jubilado parcial por no existir personal excedente.

En caso de que se modifique la actual normativa sobre jubilación parcial, las partes se reunirán a efectos de ver su adaptación al Convenio Colectivo.

##### **Artículo 37. Premio de vinculación a la Empresa**

Los trabajadores/sa que se jubilen percibirán, como premio de vinculación a la Empresa, las cantidades que se indican, y que estarán en función de su antigüedad en la misma:

- El importe total de 2 mensualidades íntegras si su antigüedad en la Empresa es entre 10 y 15 años.
- El importe total de 4 mensualidades íntegras si su antigüedad

está comprendida entre los 15 y 25 años.

- El importe total de 6 mensualidades íntegras si su antigüedad supera los 25 años de permanencia.

#### **Artículo 38. Seguro de vida e invalidez**

Con cargo a la Empresa, se establece un seguro colectivo de vida, por el que cada trabajador/a tendrá cubiertas las siguientes cantidades:

- En caso de muerte: 18.030,36 euros; si la muerte es por accidente: 36.060,72 euros; y si la misma es por accidente de circulación: 54.091,08 euros (sin que sean acumulables entre si estas cantidades)

- En caso de invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total: 18.030,36 euros.

Tendrán derecho a la percepción de este seguro todos aquellos trabajadores/as con una antigüedad superior a 6 meses de prestación de servicios continuados.

Los beneficiarios de este seguro, serán los herederos forzosos de cada trabajador/a, o éste en su caso.

El trabajador que desee aumentar los capitales asegurados, podrá solicitarlo a la Dirección de la Empresa para su trámite ante la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del mismo los incrementos de prima que la elevación suponga.

#### **Artículo 39. Premio por matrimonio**

Tendrá derecho a percibir la cantidad de 125 euros por una sola vez todo trabajador/a con un año de antigüedad en la empresa con motivo de la celebración de su matrimonio, siempre que continúe después del mismo, prestando sus servicios en la empresa.

Dicha cantidad será percibida por cada uno de los cónyuges en el supuesto en que los dos trabajen en la Empresa, no teniendo bajo ningún concepto la condición de salario.

Los derechos reconocidos en el presente Convenio a favor de los matrimonios, se entenderán igualmente aplicables a las denominadas parejas de hecho que conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de la citada situación mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de Parejas de Hecho.

#### **Artículo 40. Ayuda por hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial**

Se establece una ayuda a favor de los trabajadores que tengan hijos discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales a su cargo, que tengan al menos una minusvalía del 33% reconocida como tal por la Seguridad Social o documento legal, y estando el minusválido a cargo del trabajador/a, consistente en 90 euros mensuales, por cada hijo con derecho a dicha ayuda.

#### **Artículo 41. Disminución de la capacidad laboral**

Será causa de extinción del contrato de trabajo la declaración de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, o la Incapacidad Permanente Absoluta.

Si en el año inmediatamente posterior a la declaración de la Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, existiese en la empresa un puesto de trabajo vacante en Servicios Auxiliares, que fuese apto para ser ocupado por el incapacitado menor de 55 años, a juicio de la Dirección, la empresa le ofrecerá un nuevo contrato con las condiciones de trabajo, horario, categoría y salario inherentes al nuevo puesto, informando al Comité de Empresa.

Se establece un período de adaptación al nuevo puesto de trabajo de 3 meses, que, en el supuesto de no ser superado, dejaría rescindido el nuevo contrato.

#### **Artículo 42. Anticipo salarial temas sociales**

La Empresa concederá anticipos salariales por temas sociales, sin intereses, a todos los trabajadores/as que lo soliciten, de

acuerdo con las siguientes condiciones:

1. La cantidad de que dispondrá la Empresa para conceder anticipos salariales por temas sociales a los trabajadores/as, será de 48.000,00 euros constantes.

2. La cantidad máxima que se podrá solicitar y conceder por trabajador/a, será de 3.000,00 euros.

3. El plazo de amortización será de 30 pagos mensuales, con inclusión de las gratificaciones extraordinarias.

4. No se podrá pedir otro préstamo hasta transcurridos 12 meses.

5. La Empresa concederá dichos préstamos por riguroso orden de entrada de solicitudes.

6. En el caso de que algún trabajador/a, al que se le hubiera concedido un préstamo, causara baja en la Empresa, se le retendrá la cantidad necesaria para cubrir el importe del préstamo, al practicarle la liquidación. Si la cantidad no fuera suficiente, el interesado deberá suscribir un contrato comprometiéndose a devolver el dinero pendiente en las condiciones que se establezcan.

### Capítulo VI

#### Derechos sindicales

#### **Artículo 43. Derechos de reunión y asamblea**

Los trabajadores de la Empresa tienen derecho a reunirse en la misma fuera de horas de trabajo, y según establecen las disposiciones legales. En los períodos de negociación colectiva la Empresa dará las máximas facilidades para ejercitar este derecho.

Las asambleas deberán ser convocadas por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla.

El Orden del Día de las asambleas, será anunciado con una antelación mínima de 48 horas, no pudiendo ser alterado salvo cuando sea decidido por las 3/4 partes de los asistentes a la misma.

Cuando se sometan a votación, en asamblea legalmente convocada, acuerdos que por su extensión deban afectar a la totalidad de los trabajadores, para que sean adoptados válidamente se requerirá el voto favorable de la mayoría absoluta de los asistentes, en primera convocatoria, y la mayoría simple en segunda.

#### **Artículo 44. Modelos de contrato y finiquitos**

La Empresa deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de los contratos de trabajo, así como los finiquitos. A solicitud del trabajador/a interesado, podrá estar presente un miembro del Comité de Empresa en la firma del finiquito.

#### **Artículo 45. Horas acumuladas (crédito sindical)**

De conformidad con lo expuesto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente, la posibilidad de acumular anualmente el número de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa pertenecientes a la misma Central Sindical, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin perjuicio de su remuneración, siempre que el Comité, previo informe de la Empresa así lo acuerde en reunión celebrada al efecto, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo.

Las horas que se utilicen para la negociación del Convenio Colectivo no serán deducibles de las aludidas anteriormente.

#### **Artículo 46. Competencias del Comité de Empresa**

Además de las competencias reconocidas en la normativa legal vigente, el Comité de Empresa, tendrá las siguientes:

- Recibir mensualmente fotocopias de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC1 y TC2).

- Recibir copia de todas las sanciones que se puedan imponer a cualquier trabajador de la Empresa, como mínimo 1 día antes de la imposición.

- Recibir mensualmente relación nominal por I.T., accidentes de trabajo y horas utilizadas en servicios médicos o ausencias injustificadas que se den en el correspondiente mes.

- Recibir mensualmente copia nominal de las horas extraordinarias realizadas.

- Índice de productividad del centro de producción.

#### Capítulo VII

#### Régimen de personal

#### Artículo 47. Contratación y empleo

Los contratos se reducen a dos años pasando, por tanto, a fijo de plantilla todo trabajador que alcance los dos años de permanencia continuada en la Empresa. La Empresa cubrirá por medio del contrato establecido por obra o servicio determinado los trabajos consistentes en la realización de pedidos imprevistos, utilizando esta modalidad de contratación cuando la capacidad productiva de la Empresa no pueda efectuar la totalidad del producto solicitado, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 1. I letra a) del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto 2.720/98, Ley 63/97, de 26 de diciembre.

#### Artículo 48. Derechos de traslado

El traslado de un trabajador desde su centro de trabajo a otro de la Empresa, situado en localidad distinta, se efectuará de conformidad con la Legislación laboral vigente en el momento de producirse el traslado.

#### Artículo 49. Plantilla

La Empresa entregará al Comité dentro del primer trimestre de cada año natural, detalle de la plantilla de personal para su conocimiento, especificando los grupos profesionales y niveles por departamentos.

La Empresa no hará uso unilateral de las posibilidades legales contempladas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, y en el caso de producirse excedente de personal cuyos servicios efectivos sean prestados en el centro de trabajo sito en la localidad Puente Genil, o ante la concurrencia de circunstancias objetivas que determinen el citado excedente de personal, la empresa deberá, con carácter previo, y a fin de garantizar el empleo, negociar con la representación legal de los trabajadores la adopción de cualquier medida relacionada con la citada situación de excedente de personal.

#### Artículo 50. Contrato de puesta a disposición

La Empresa sólo podrá realizar contratos de puesta a disposición de acuerdo a los términos establecidos en la Ley 14/1994, de 1º. de junio. En todo caso, queda prohibida la celebración de este tipo de contrato, además de los supuestos referidos del artículo 8 de la citada Ley, cuando se utilice para cubrir de forma permanente un puesto de trabajo fijo o permanente en la Empresa. Las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores contratados a través de las E.T.T., serán las mismas que haya establecidas en la Empresa. La Empresa deberá entregar al Comité de Empresa copia de cada contrato que se realice de este tipo. Asimismo, las empresas usuarias deberán informar por escrito, al Comité de Empresa, sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de su utilización dentro de los cinco días siguientes a su realización.

#### Capítulo VIII

#### Grupos profesionales

#### Artículo 51. Clasificación personal

1. De acuerdo a la redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se procede a establecer un sistema de clasificación profesional a través de los grupos profesio-

cionales y niveles salariales dentro de los mismos.

Dentro de cada grupo profesional existen una serie de tareas y actividades que integran las funciones del mismo, donde existen funciones de determinado grado de complejidad y responsabilidad que justifican los distintos niveles salariales dentro del grupo profesional. Cada puesto de trabajo tiene asignado un nivel salarial que le corresponde al trabajador/a que lo desempeñe con continuidad.

#### 2. Grupos Profesionales.

La estructura profesional de los trabajadores/as de la Empresa estará compuesta de los siguientes Grupos Profesionales y Niveles Salariales, lo cual no supone la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, así como tampoco los niveles salariales en que se dividen, si las necesidades de la Empresa no lo requieren.

Existen los siguientes grupos profesionales

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Subalternos.

IV. Obreros.

La definición de los mismos es la siguiente:

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos. Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Subalternos. Quedan clasificados en este grupo quienes desempeñan funciones para las que no se requiere más formación que Graduado Escolar y reunir los requisitos que en cada caso se señalen.

Grupo IV. Obreros. Quedan clasificados en este grupo quienes ejecuten fundamentalmente trabajo de índole material o mecánico no comprendidos en cualquiera de los grupos anteriores.

3. En los anteriores grupos se comprenderán los siguientes Niveles Salariales con sus correspondientes definiciones:

#### Artículo 52. Niveles salariales dentro de cada grupo profesional

- GRUPO PROFESIONAL I TÉCNICOS: NIVELES SALARIALES

- TTGS. Es quien en posesión del título académico superior desempeña en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

- TTGM. Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la Empresa funciones de su titulación.

- JP: Es quien bajo las órdenes inmediatas de la Dirección coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la Empresa de su gestión.

- JCC: Es quien procediendo de niveles salariales inferiores posee los conocimientos técnicos de la fabricación en sus respectivas fases, teniendo en su misión conocer e interpretar las fórmulas y análisis de productos, materias primas, avances y presupuestos, especificando con todo detalle los ciclos de elaboración.. Deberá poseer iniciativa y sentido artístico, en su caso, para la nueva presentación de los artículos que elabora, profundo conocimiento de las máquinas empleadas, siendo responsable ante la Empresa de toda anomalía, tanto en la maquinaria como en la producción.

- JT: Es quien, a las órdenes de la Empresa, lleva por delega-

ción la dirección del taller y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

- JDP: Es quien asume la responsabilidad de un departamento aunque no tenga titulación.

- ALAB: Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis.

- JPD: Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como, la responsabilidad del trabajo de los equipos de análisis y programadores. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el centro de informática.

#### - GRUPO PROFESIONAL II ADMINISTRATIVOS: NIVELES SALARIALES

- O1AD. Es el empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta algunos de los siguientes trabajos: funciones de cobro y pago de facturas, y cálculo de las mismas siempre que sea responsable de esta misión, cálculo de estadísticas, transcripción de libros de cuentas corrientes, diario mayor y redacción de correspondencia.

- SD. Es el trabajador/a que, con conocimientos complejos de administración realiza las funciones que su mando directo, o sea, el director, le encomiende realizar. Entre sus cualidades específicas debe constar: la discrecionalidad, confidencialidad y responsabilidad, dadas las características peculiares del puesto.

- O2AD. Es el empleado con iniciativa restringida y subordinación a jefe u oficiales de primera, si los hubiese, que efectuará operaciones de contabilidad, organización de archivos o ficheros, correspondencias sin iniciativas y demás trabajos similares.

- AXAD. Es el empleado que, sin iniciativa propia, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se incluirán las telefonistas.

#### - GRUPO PROFESIONAL III SUBALTERNOS: NIVELES SALARIALES

- JARD. Es quien, con el conocimiento suficiente de las plantas, árboles y flores, posee la función de arreglo y poda de los árboles, trasplante y conservación de plantas, y adecentamiento de los jardines de la Empresa.

- BASP. Es quien, tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones acaecidas durante el día, en las dependencias o secciones en que preste sus servicios.

- AXL. Es quien, se dedica a la limpieza de los locales de fabricación, almacén, oficinas y servicios, entre otros, de la Empresa.

#### - GRUPO PROFESIONAL IV OBREROS: NIVELES SALARIALES

Dentro de cada sección existen determinados niveles salariales de los trabajadores/as.

##### A) SECCIÓN PERSONAL DE PRODUCCIÓN.

- ESECP: Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato y es responsable de la forma de ordenarse a aquél y su disciplina.

- O1JLP: Es quien, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección, y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa de responsabilidad todas o algunas labores propias del mismo

con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, poniendo en conocimiento de sus superiores, cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

- O2P: Integrarán esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para el nivel O1JLP, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

- AYP: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los niveles de O1P y O2P, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, mientras dure su situación laboral en este nivel.

- PN: Es el trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

##### B) SECCIÓN PERSONAL DE EMPAQUETADO Y ACABADO.

- O1EE: Es quien, tras el aprendizaje correspondiente, se dedica a oficios complementarios de la producción, tales como, envasado, empaquetado, etiquetado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolo tanto a máquina, como a mano, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

- O2EE: Es quien realiza los mismos cometidos asignados al O1EE.

- AYE: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los O1E y O2E, estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia mientras dure su situación laboral en este nivel.

- AXE: Es el encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

##### C) SECCIÓN PERSONAL MANTENIMIENTO.

- O1M: Es quien, ostentando la calificación de dicho oficio y estando capacitado para efectuar las funciones asignadas a esta categoría, posea además las condiciones especiales y los conocimientos necesarios, por lo que se le puede exigir capacidad para actuar con iniciativa y toma de decisiones, efectuando diagnósticos y reparaciones de máquinas, instalaciones o cualquier trabajo de los usualmente a él encomendados con o sin necesidad de supervisión de instrucciones particulares sobre los mismos.

- PN: Es quien ayuda en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera de mantenimiento, estando capacitado para suplir a estos, en caso de ausencia, mientras dure esta situación.

##### D) SECCIÓN PERSONAL ALMACÉN.

- O2AL: Es quien está encargado de recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando el movimiento que se haya producido durante la jornada.

- O1ALCC: Es quien, mediante carretilla elevadora y a las órdenes de su mando correspondiente, transporta y estiba palets, cargados o vacíos, llevando el control de los mismos y revisando diariamente el estado de la carretilla mecánica.

#### **Artículo 53. Definición nuevos grupos profesionales y niveles salariales**

Las partes firmantes del convenio colectivo, a través de la Comisión paritaria del mismo, procederán a realizar una nueva definición de los grupos profesionales y niveles salariales, a efectos de adaptarlo a las necesidades de la empresa y centro de trabajo.

Una vez realizada la citada definición, procederán a realizar una propuesta a la Comisión negociadora del convenio, a efectos de su aprobación y/o modificación, en cuyo caso se procederá a seguir los trámites de modificación parcial del convenio colectivo

a efectos de incorporar dicha nueva regulación.

#### Capítulo IX

#### Otras disposiciones

#### Artículo 54. Reconocimiento médico

Ambas partes adquieren el compromiso expreso de gestionar con la Mutua Patronal, una revisión médica anual de todos los trabajadores/as que se realizará en el primer trimestre de cada año, como vigilancia de la salud de acuerdo a los riesgos del puesto de trabajo, realizada por el servicio médico de empresa o entidad médica concertada que podrá consistir entre otras pruebas (revisiones de vista, oído, electrocardiograma y análisis de sangre y orina completos).

La empresa para una mejor vigilancia de la salud de los trabajadores gestionará aquellas actividades propias de la medicina preventiva que en el seno del Comité de Seguridad y Salud se acuerde según protocolos de salud.

En todo caso serán obligatorias las revisiones médicas que determinen los protocolos de vigilancia de la salud, para aquellos trabajadores/as que padezcan determinadas dolencias o puedan estar expuestos a determinados riesgos.

Se realizarán los reconocimientos médicos coincidentes con los horarios de trabajo de cada turno.

#### Artículo 55. Ropa de trabajo

La empresa facilitará en los meses de mayo y octubre, a todos y cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, las prendas de trabajo reglamentarias según las diferentes categorías profesionales y las tareas a realizar, incluyéndose entre las mismas el chaleco para todos los trabajadores. Cada prenda se dará a escoger anualmente entre todas las prendas por un valor idéntico al total de puntos asignados a la dotación que se detalla en el anexo II del presente Convenio. La empresa facilitará al trabajador copia del impreso de solicitud de su ropa de trabajo.

Se proporcionará chaquetón a aquellos puestos de trabajo que lo requieran por las características de realización del mismo.

Las prendas relacionadas serán todas ellas de utilización obligatoria por parte del personal durante la jornada laboral.

#### Artículo 56. Formación Continua

Se acuerda la creación de una Comisión de Formación que tendrá carácter paritario, compuesta por el Comité y la Dirección de la Empresa con una representación de tres personas por cada parte, la cual tendrá en cuenta los planes de formación a nivel de Empresa y Grupo Mercantil.

La función de la Comisión será:

A) Proponer y acordar las acciones formativas del Plan de Formación Anual de la Empresa en función de las necesidades localizadas de las partes. Pueden responder a las variaciones entre las funciones que se están desarrollando actualmente en cada puesto de trabajo, y las que requieran por introducción de nuevas tecnologías, por la evolución propia de cada puesto de trabajo, a las necesidades de cualificación profesional, a las posibilidades de desarrollo profesional, promocional, etc.

B) Acordar los participantes en estas funciones formativas en función de las características profesionales, concretando los criterios de propuesta y selección.

C) Decidir el calendario de ejecución de cada acción formativa y el horario de realización de acuerdo con la Dirección y según las necesidades del centro.

D) Asignar los recursos necesarios para la realización de las acciones formativas: Medios pedagógicos, instalaciones, profesionales técnicos, presupuesto, material, etc.

E) Informar a todos los trabajadores del Plan de Formación de

la Empresa

F) Solicitar las subvenciones que posibiliten el acuerdo nacional de formación continua para financiar dicho Plan de Formación.

G) Poner en marcha el Plan de Formación.

H) Colaborar en el seguimiento y valorar la adecuación del contenido, resultados e incidencias del plan de formación.

I) La Comisión de Formación elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

#### Artículo 57. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Se estará dispuesto a lo establecido en la Legislación vigente.

#### Artículo 58. Respeto del principio de diversidad

Cualquier trabajador/a del centro de trabajo tendrá una igualdad de oportunidad para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia del sexo u orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otros trabajadores/as del centro de trabajo; y sin perjuicio de respetar en todo caso lo establecido en la normativa vigente sobre la capacidad laboral para poder desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo a ocupar.

Este Convenio Colectivo tiene un ámbito de aplicación inferior a los 250 trabajadores por lo que no es obligatorio establecer un Plan de Igualdad; no obstante las partes se comprometen durante su vigencia a aplicar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, conforme a la regulación contenida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### Artículo 59. Plan de igualdad efectiva

Se crea una Comisión de Igualdad, de composición paritaria, formada por los firmantes del convenio colectivo, de 3 representantes sindicales (elegidos en función de su representatividad sindical en la empresa) y 3 representantes de la dirección, que desarrollará los contenidos de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, elaborando el correspondiente plan de igualdad y los pertinentes protocolos de actuación que sean necesarios en su desarrollo.

Dicha comisión aprovechará la actividad realizada en años anteriores en las distintas reuniones celebradas. Dicha comisión procederá a adaptar a nivel de empresa los distintos planes de igualdad y protocolos que existan a nivel sectorial.

La Comisión de Igualdad procederá a establecer en el centro de trabajo al que le es de aplicación el presente convenio colectivo procedimientos específicos para la prevención y denuncia de acoso sexual y el acoso por razón del sexo en el trabajo, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como la específica regulación sobre la violencia de genero

Las propuestas elaboradas por esta comisión serán presentadas a la comisión negociadora del convenio para su aprobación o rechazo. En el caso que las propuestas realizadas por la comisión de igualdad sean aprobadas por la comisión negociadora del convenio, los planes de igualdad y los protocolos que hubieran sido aprobados se incorporarán al texto del convenio colectivo, como anexos.

#### Disposiciones Adicionales

##### Disposición Adicional Primera

Los trabajadores/as fijos discontinuos, tendrán preferencia sobre cualquier otro trabajador para ser contratado mediante contrato de trabajo indefinido a tiempo completo, salvo y a excepción de aquellos trabajadores/as que provengan de otros centros de tra-

bajo de empresas del Grupo Mercantil Donuts que por motivos organizativos hayan sido trasladados de otros centros en el marco de lo establecido en el artículo 4.41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Se establece una ayuda motivada por los gastos de negociación de 4.500 euros para toda la vigencia del Convenio, debiendo justificar su destino.

#### **Disposición Adicional Tercera**

Ambas partes se adhieren al Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Andalucía (SERCLA) que se ha indicado en el artículo 6 del texto del Convenio.

#### **Disposición Adicional Cuarta**

Ambas partes se adhieren a los acuerdos que en un futuro puedan alcanzarse entre la Dirección del Grupo Bimbo Iberia y las secciones sindicales con implantación efectiva en la Empresa, respecto de la constitución de un Comité intercentros de Grupo.

### **ANEXO I**

#### **RETRIBUCIÓN TRABAJADORES/AS NUEVA INCORPORACIÓN**

1. La empresa tiene necesidad de contratar a trabajadores/as para la cobertura temporal y limitada en el tiempo, como consecuencia de la variación de pedidos de determinadas referencias de productos elaboradas en el centro de trabajo (para evitar dejar desatendido el mercado) así como cubrir ausencias imprevistas de trabajadores/as de la línea de producción.

2. Los trabajadores de nueva incorporación necesitan de determinada formación específica para realizar el trabajo encomendado de forma adecuada, al carecer de la experiencia y el rendimiento de los trabajadores/as habituales de la línea de producción y/o puesto de trabajo.

3. Las partes establecen un salario específico para el de personal de nueva incorporación, basado en el diferencial de rendimiento entre los trabajadores/as habituales y el conocimiento de los diferentes puestos de trabajo.

4. La permanencia en el nivel de nueva incorporación, será equivalente al 75% los primeros 12 meses y el 100% a partir del año.

5. A estos efectos se acumularán los periodos de trabajo efectuados en anteriores contrataciones de MOD.

6. En la citada retribución se encuentran incluidos todos los conceptos salariales que correspondan al trabajador por la prestación de sus servicios, incluyendo parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones, sábados y domingos de todo el año; reflejándose en el recibo de salarios la cuantía de éste que, en todo caso, se corresponderá a la establecida en el Convenio Colectivo aplicable para el centro de trabajo sito en Puente Genil (Córdoba) según lo anteriormente indicado.

### **ANEXO II**

#### **CONTRATACIÓN TEMPORAL SALARIO DÍA CONTRATACIÓN**

1. Debido a los procesos de fabricación de los productos que se elaboran en el centro de trabajo y la necesidad de tener cubiertas determinadas posiciones del cuadro básico de la línea de producción, es necesario cubrir las mismas de acuerdo a las modalidades de contratación previstas legalmente ( que dada la incertidumbre de sus duración y realización será a través de la modalidad de obra o servicio determinado) , por cortos periodos de tiempo, ya sea como consecuencia de la ausencia de trabajadores/as o por incrementos de pedidos de determinadas referencias elaboradas en el centro de trabajo.

2. La contratación se realiza por procedimiento del personal de nueva contratación, para ocupar las posiciones que cubren las mismas y con la retribución establecida en el convenio colectivo para la misma.

3. Las contrataciones pueden ser por muy cortos espacios de tiempo, en ocasiones equivalentes a un solo día de contratación como consecuencia de una ausencia imprevista sea o no debidamente comunicada, por lo que se hace necesario simplificar el proceso de cálculo de la nómina a efectos de conocimiento del trabajador y simplicidad de los procesos de liquidación y pago de salarios.

4. Se establece para los casos de contratación por periodos de tiempo inferior a 30 días, un salario diario que comprenderá los conceptos económicos fijos que le correspondan, incluido la parte proporcional de pagas extras y vacaciones (dado que, por la corta duración temporal de contratación, las mismas serán retribuidas). En cuanto a la retribución variable que pudiese corresponder estará en función de la actividad realizada y será adicional a las cantidades antes mencionadas por día de contratación.

5. Los valores económicos para el año 2018, según los casos que pueden existir son:

a) Salario día ordinario: según la retribución indicada en el Anexo I, con un mínimo de 60 euros por día de trabajo (que comprende salario fijo-salario base, Plus convenio, pagas extras, parte proporcional de descanso semanal y vacaciones) más Plus de Transporte, nocturnidad y Festivos (en caso de que proceda).

b) Salario día trabajo en domingo: percibe de forma adicional Plus Dominical.

### **ANEXO III**

#### **PROTOCOLO DÍAS DE RECUPERACIÓN JORNADA ANUAL, ACUMULADOS POR FESTIVOS Y DÍA DE ASUNTOS PROPIOS**

1. El exceso de días de jornada anual planificadas en el centro de trabajo comparado con el número de días de trabajo de cada trabajador/a, se recuperará en periodos coincidentes con la Semana Santa y/o Navidad, coincidencia con festivos enlazados etc. de forma que lo más tardar en la primera quincena del año siguiente, se haya regularizado la situación individual de cada trabajador/a en cuanto al número de días de actividad anuales.

2. El trabajador/a que esté interesado en escoger determinados días de recuperación de la jornada anual, días acumulados por trabajo en festivo o día de asuntos propios, deberá comunicarlo con siete días laborales de antelación a la fecha elegida para su realización.

3. Deberá solicitar a su superior jerárquico por escrito dicha solicitud, donde deberá especificar línea de producción, turno de trabajo y días concretos de solicitud.

4. La empresa procederá a contestar la petición dentro de los siguientes 3 días laborables a la solicitud.

5. En caso de no contestar, se entenderá concedida a la petición de días de recuperación o día de asuntos propios

6. En todo caso se debe garantizar el número suficiente de trabajadores/as habituales en la línea de producción/turno de trabajo donde presta servicios el trabajador/a, a efectos de no perjudicar la producción y calidad de los productos. Se establece que no podrán ausentarse a la misma vez más de una tercera parte de los trabajadores/as que componen la línea de producción/turno de trabajo.

7. En caso de que existan peticiones de varios trabajadores/as para unas mismas fechas, se tendrá en cuenta las siguientes prioridades:

a) Se dará preferencia a los días de recuperación y acumula-



ción por trabajo en festivo sobre los días de asuntos propios (salvo razones justificadas de estos últimos, para hacer algún tipo de gestión improrrogable)

b) Tendrá prioridad la fecha de primera petición sobre las posteriores hasta llegar al límite de número de trabajadores/as por línea de producción/turno.

c) En caso de aceptarse la petición de determinadas fechas y

haberse tenido que aplicar prioridades, los trabajadores/as que hayan tenido prioridad dejarán de tenerla en la siguiente elección y así sucesivamente para buscar criterios equilibrados de elección de fechas.

#### ANEXO IV TABLAS SALARIALES

(VALORES ACTUALIZADOS 2018)						
Tabla salarial de Bakery Donuts Iberia S.A.U. (Fábrica de Puente Genil)						
Valores económicos año 2018						
Categorías	Salario base euros día	Salario base mes 30 días	Plus Convenio euros día	Plus Convenio mes 30 días	3 Pagas Extras	Total año 2017 + 1%
Fabricación						
NIVELES SALARIALES						
TITSUP	31,6540	949,52	8,9048	267,14	3.650,29	18.251,45
TITMED	30,1849	905,55	8,3961	251,88	3.472,29	17.361,45
JEFDEP	28,5581	856,74	8,0669	242,01	3.296,24	16.481,22
ENSEC	27,2195	816,59	7,5248	225,74	3.126,99	15.634,94
OF1	26,3994	791,98	7,2457	217,37	3.028,06	15.308,53
OF2	25,2981	758,94	7,1054	213,16	2.916,31	14.743,56
AYUD	24,8685	746,06	6,9090	207,27	2.859,98	14.458,78
PN – AUX	24,1959	725,88	6,8327	204,98	2.792,57	14.117,97
ADMINISTRACIÓN						
JEF1AD	28,5581	856,74	8,0669	242,01	3.296,24	16.481,22
JEF2AD	27,8362	835,09	7,7056	231,17	3.198,76	15.993,81
OF1AD	26,3994	791,98	7,2457	217,37	3.028,06	15.140,30
OF2AD	25,2981	758,94	7,1054	213,16	2.916,31	14.581,54
AUXAD	24,8685	746,06	6,9090	207,27	2.859,98	14.299,89
DIARIOS						

COMPLEMENTOS SALARIALES		
Valores actualizados Año 2018		
CONCEPTO	IMPORTE	
Plus Dominical	18,9515	
Prima Responsabilidad OF1AD	209,9100	Mensual
Prima Responsabilidad OF2AD	147,0800	Mensual
Prima Responsabilidad AUXAD	48,3900	Mensual
Prima Responsabilidad Jefe de Línea	209,9100	Mensual
Prima Pto. Trabajo	1,0203	Diario
Plus Mantenimiento	223,0400	Mensual
Ayuda Discapitados	90,0000	Mensual
Paga de Septiembre	1.175,0000	
Plus de Transporte	4,7220	
Festivo Nacional	95,0000	
Festivo Local y Autonómico	125,0000	
Horas Extras Producción		
OF1ª	9,8553	
OF2ª	9,3589	
AYU	8,8707	
PN	8,6257	
Horas Nocturnidad		
OF1ª	1,5	
Of2ª	1,5	
AYU	1,5	
PN	1,5	
AUX	1,5	

Hay varias firmas ilegibles.

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### Diputación de Córdoba

Núm. 4.008/2018

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión celebrada el día 17 de julio de 2018, aprobó la Modificación del Plan Provincial de Eliminación de Barreras 2018, a petición del Ayuntamiento de Montalbán en el siguiente sentido:

“Primero. Modificar el Plan Provincial de Eliminación de Barreras Arquitectónicas y actuaciones extraordinarias en Infraestructuras Públicas 2018, atendiendo a la petición efectuada por el ayuntamiento de Montalbán, por la siguiente actuación:

Denominación: Memoria valorada de Obras de Eliminación de Barreras Arquitectónicas en Vías Públicas 2018 (acceso al colegio público Montealbo)”.  
Presupuesto: 10.506,47.  
Aport. Diputación: 10.506,47.  
Aport. municipal: 0,00.

Segundo. La contratación de la actuación, la redacción del proyecto definitivo, la dirección de las obras y la coordinación de seguridad y salud, serán a cargo de esta Diputación Provincial.

Tercero. Seguir la tramitación establecida en el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y en su consecuencia, publicar el citado acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de posibles alegaciones o reclamaciones, durante el plazo de 10 días”.

Este documento lo firma electrónicamente en Córdoba, a 23 de

noviembre de 2018, el Diputado-Delegado del Área de Cooperación con los Municipios y Carreteras, Maximiano Izquierdo Jurado.

Núm. 4.012/2018

El Pleno de esta Excm. Diputación Provincial de Córdoba, en sesión celebrada el día 17 de julio de 2018, aprobó la la Modificación del Plan Provincial Plurianual bienio 2018-2019 a petición del Ayuntamiento de El Guijo, en el siguiente sentido:

“Primero. Modificar el Plan Provincial Plurianual de Cooperación a las obras y servicios municipales 2016-2019, bienio 2018-2019, atendiendo a la petición y argumentos realizados por el ayuntamiento de El Guijo, en el siguiente sentido:

a) Dar de baja la actuación “Construcción Sala de Velos 1 fase” por un importe de 19.911,32 €.

El presupuesto de esta actuación incrementará el importe de la actuación “Construcción Pista Usos Múltiples”.

b) Cambio de ubicación de la obra “Construcción Pista de Usos Múltiples” debido a que el anterior emplazamiento designado para la construcción de la misma se encuentra en suelo no urbanizable.

El nuevo emplazamiento para la obra, serán unos terrenos que han sido cedidos por el Obispado de Córdoba al Ayuntamiento de El Guijo, según Convenio firmado por ambas partes con fecha 18 de junio de 2018.

c) Incrementar el presupuesto de la actuación “Construcción Pista de Usos Múltiples” con el importe de la actuación que el ayuntamiento solicita que se anule, hasta el importe de 309.990,32 €.

d) La redacción y dirección del proyecto, así como la licitación y contratación de las obras corresponderá a esta Diputación Provincial.

Quedando, el bienio 2018-2019, como a continuación se indica:

Entidad Local	Denominación Actuación	BIENIO 2018-2019		
		Aportación Diputación	Extra Entidad Local	Total Actuación
El Guijo	Construcción Pista Usos Múltiples	309.990,32	0,00	309.990,32
Total El Guijo		309.990,32	0,00	309.990,32

Segundo. Seguir la tramitación establecida en el artículo 32 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, y en su consecuencia, publicar el citado acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de posibles alegaciones o reclamaciones, durante el plazo de 10 días”.

Este documento lo firma electrónicamente en Córdoba, a 23 de noviembre de 2018, el Diputado-Delegado del Área de Cooperación con los Municipios y Carreteras, Maximiano Izquierdo Jurado.

## Ayuntamiento de Almodóvar del Río

Núm. 3.998/2018

La Alcaldesa-Presidenta del Excelentísimo Ayuntamiento de Almodóvar del Río (Córdoba), hace saber:

Que transcurrido el plazo reglamentario de exposición pública del acuerdo plenario de fecha 27 de septiembre de 2018, aprobando el expediente sobre las siguientes Ordenanzas Fiscales, sin que se haya presentado reclamación alguna, de conformidad

con el apartado 3 del artículo 17, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, tal acuerdo ha quedado definitivamente aprobado.

A continuación se publican íntegramente el texto de la modificación de las siguientes Ordenanza Fiscales:

- Ordenanza Fiscal número 1 reguladora del Impuesto sobre Bienes de Naturaleza Urbana

### Artículo 8º. Tipo de gravamen y cuota

El tipo de gravamen será:

- Para los bienes inmuebles de naturaleza urbana el 0,59%”.

Almodóvar del Río, a 23 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, María Sierra Luque Calvillo.

## Ayuntamiento de Córdoba

Núm. 3.880/2018

CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE 2 PLAZAS DE TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A, EN TURNO LIBRE, MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN, INCLUIDAS EN LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO DE 2017 DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE CORDOBA

### BASES

#### I. Normas generales

Primera. Es objeto de la presente convocatoria la provisión en propiedad de 2 plazas de Técnico/a Informático/a, mediante el sistema de Oposición, en turno libre, vacantes en la plantilla funcional, pertenecientes a la Escala: Administración Especial, Subescala: Técnica, dotadas con las retribuciones correspondientes al Grupo A, Subgrupo A-1, pagas extraordinarias, trienios y demás emolumentos que correspondan con arreglo a la legislación vigente y perteneciente a la Oferta de Empleo Público de 2017, códigos 3060 y 3061.

Del total de plazas a cubrir, 1 se reservará a personas con discapacidad, en caso que esta plaza no se cubra de esta forma se acumulará al resto.

#### II. Requisitos de los/as aspirantes

Segunda. Para ser admitidos/as a la realización de las pruebas selectivas los/as aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

1. 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.
2. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas de Técnico/a Informático/a.
3. Tener cumplidos 16 años y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.
4. 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.
5. Estar en posesión de Licenciatura o Grado en Ingeniería In-

formática, o Telecomunicaciones. En caso de titulaciones obtenidas en el extranjero se deberá presentar la titulación y el documento acreditativo de la homologación oficial del mismo y, en su caso, traducción jurada. En el caso de equivalencia, la misma deberá de ser reconocida como tal por la administración competente en cada caso concreto y debidamente acreditada en tal sentido por el aspirante, debiendo citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

6. No padecer enfermedad ni defecto físico que impida el normal ejercicio de las funciones a desempeñar. A tal efecto las personas que resulten seleccionadas deberán someterse a reconocimiento médico por el Departamento de Seguridad y Salud Laboral de este Ayuntamiento, antes de su nombramiento.

Tercera. Los requisitos establecidos en la base segunda deberán poseerse en el momento de finalizar el plazo de presentación de solicitudes.

Cuarta. Las personas con discapacidad deberán además acreditar, tanto su condición discapacitado/a como su capacidad para desempeñar las funciones de Técnico/a Informático/a, mediante certificación expedida por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales u organismo con competencia en esa materia.

Para estas personas, cuando previamente lo hayan solicitado en la instancia, el Tribunal adaptará en lo posible el tiempo y medios de realización de los ejercicios de forma que gocen de igualdad de oportunidades.

### III. Solicitudes

Quinta. Las instancias manifestando que se reúnen todos los requisitos exigidos deberán dirigirse a la Excmo. Sra. Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, en el plazo de veinte días hábiles a partir del siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria de las plazas en el Boletín Oficial del Estado. Se podrán presentar:

- Con Certificado Digital:

Cumplimentar el modelo de solicitud que se encuentra publicado en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (<https://sede.cordoba.es>), y presentarla vía telemática y, mediante el documento de pago generado en este proceso, efectuar el abono de la tasa establecida 23,99 € en BBK-Cajasur Código IBAN ES98 0237.0210.30.9152455481, quedando ambos automáticamente registrados. Las personas exentas del abono de las tasas, en base a lo establecido en la Ordenanza Fiscal nº 100, deberán acreditar el motivo de su exención (situación de desempleo por un período superior a un mes, las personas con discapacidad igual o superior al 33%, o los miembros de familias numerosas). No se presentará documento alguno en el Excmo. Ayuntamiento.

- Sin Certificado Digital:

Cumplimentar el modelo de solicitud que se encuentra publicado en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (<https://sede.cordoba.es>) y, mediante el documento de pago generado en este proceso, efectuar el abono de la tasa establecida, 23,99 € en BBK-Cajasur Código IBAN ES98 0237.0210.30.9152455481, en concepto de participación en procesos de selección de personal, según se establece en la vigente Ordenanza Fiscal número 100, o en su defecto se acompañará el resguardo del giro postal, telegráfico o transferencia de su abono. Las personas exentas del abono de las tasas, en base a lo establecido en la Ordenanza Fiscal nº 100, deberán acreditar el motivo de su exención (situación de desempleo por un período superior a un mes, las personas con discapacidad igual o superior al 33%, o los miembros de familias numerosas).

Presentar la solicitud firmada, junto con fotocopia del DNI en vigor y justificante del pago efectuado (o en su caso justificante de su exención), en el Registro Electrónico General del Ayuntamiento, en los Registros de los Centros Cívicos Municipales o en cualquiera de los lugares establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las solicitudes presentadas a través de las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas por el/la funcionario/a de dicho organismo antes de ser certificadas.

En la solicitud se deberá indicar si se opta a la reserva para personas con discapacidad. En este caso deberán adjuntar a la solicitud:

a) Certificado de minusvalía donde como mínimo se reconozca un 33%.

b) Certificación expedida por el Instituto Andaluz de Servicios Sociales u Organismo con competencia en la materia, acreditando la capacidad para desempeñar las funciones de Técnico/a Informático/a.

En caso de presentar las instancias en Administración distinta, y al objeto de agilizar el procedimiento, el interesado lo comunicará vía fax (957.49.99.29), o correo electrónico ([seleccion@ayuncordoba.es](mailto:seleccion@ayuncordoba.es)), al Departamento de Selección y Formación. Las solicitudes presentadas en soporte papel que presenten enmiendas o tachaduras serán desestimadas.

Sexta. En el impreso de solicitud, debidamente cumplimentado, se hará constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base segunda de esta convocatoria a fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de solicitudes, comprometiéndose a probar los datos en el momento que le fueran requeridos, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran incurrir por inexactitudes o falsedades en los mismos.

Séptima. En ningún caso el pago de la cantidad que corresponda en concepto de participación en procesos de selección de personal supondrá sustitución del trámite de presentación en tiempo y forma de la solicitud.

No procederá la devolución del importe satisfecho en concepto de participación en procesos de selección de personal en los supuestos de exclusión por causas imputables al interesado.

En el caso de presentación de la solicitud "sin certificado digital", si no va acompañada del resguardo original acreditativo del pago de la tasa, el/la aspirante no podrá ser admitido/a.

### IV. Admisión de aspirantes

Octava. Expirado el plazo de presentación de instancias, el órgano convocante, por sí o por delegación, dictará Resolución declarando aprobada la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, con la relación nominal de aspirantes, así como la causa de exclusión, en su caso.

En dicha Resolución, que se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba y Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, se señalará un plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente a la publicación en el BOP, para subsanación de las causas de exclusión. Igualmente, indicará la composición del Tribunal Calificador, así como el lugar, fecha y hora de realización del primer ejercicio.

Transcurrido el plazo de subsanación de instancias se resolverán las reclamaciones si las hubiere, aceptándolas o rechazándolas, por el órgano competente, que dictará Resolución declarando aprobados los listados definitivos de aspirantes admitidos. Dicha Resolución será publicada en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento y en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (<https://sede.cordoba.es>).

El resto de los anuncios relativos a esta convocatoria se publicarán exclusivamente en el Tablón de Anuncios Municipal y, a nivel meramente informativo, en la sede electrónica del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba (<https://sede.cordoba.es>).

La publicación de la lista definitiva de aspirantes será determinante a efectos de plazos de posibles impugnaciones o recursos.

#### **V. Tribunal Calificador**

Novena. El Tribunal Calificador estará constituido de la siguiente forma:

Presidente/a: Funcionario/a de carrera del Ayuntamiento de Córdoba.

Secretario/a: Titular del Órgano de Apoyo a la Junta de Gobierno Local, o funcionario/a en quien delegue.

Vocales: Cuatro funcionarios/as de carrera.

En todos los casos los/as vocales deberán poseer titulación o especialización igual o superior a la exigida para el acceso a estas plazas, y estarán a lo establecido en la legislación vigente.

Según lo dispuesto en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, el/la Secretario/a asistirá con voz y sin voto.

El Tribunal podrá actuar válidamente cuando concurren el/la Presidente/a, dos Vocales y el Secretario/a. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo y calificar las pruebas establecidas por el mismo.

El régimen jurídico aplicable a la actuación del Tribunal Calificador se ajustará, en todo momento, a lo dispuesto para los órganos colegiados en la normativa vigente, como se determina en el artículo 15 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El/La Secretario/a levantará Acta de todas sus sesiones. Estas deberán ser aprobadas y suscritas por todos los miembros en la siguiente sesión y en todo caso antes de la finalización del proceso de selección. En cuanto a la elaboración y aprobación de las Actas se estará a lo establecido en la Ley 40/2015.

Décima. Los/as miembros del Tribunal Calificador, así como los/as asesores/as especialistas si los hubiere, deberán abstenerse de intervenir y los/as aspirantes podrán recusar a aquellos/as cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público o cuando hubieren realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso a la misma o equivalente categoría a la que correspondan las plazas convocadas, en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria de que se trate. 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.

Undécima. Cuando el procedimiento selectivo así lo aconseje, por razón del número de aspirantes presentados/as a las pruebas o por otras circunstancias, el Tribunal por medio de su Presidente/a, podrá disponer la incorporación al mismo, con carácter temporal, de otros/as trabajadores/as municipales para colaborar en el desarrollo del proceso de selección, bajo la dirección del citado Tribunal. La designación deberá comunicarse al órgano convocante, quien autorizará el número de personal colaborador propuesto.

Cuando lo considere conveniente, el Tribunal podrá recabar, para todas o algunas de las pruebas, la colaboración de asesores/as técnicos/as expertos/as en la materia de que se trate, que intervendrán con voz, pero sin voto, debiendo limitarse al ejercicio de su especialidad técnica. La designación deberá comunicar-

se al órgano convocante, quien autorizará el número del personal asesor propuesto.

#### **VI. Sistema de selección**

Duodécima. El procedimiento de selección consistirá en:

Primer Ejercicio: Cuestionario de 100 preguntas con 4 respuestas alternativas, elaboradas por los miembros del Tribunal Calificador y basadas en el temario contenido en el Anexo I de esta convocatoria. Con una duración máxima de 120 minutos.

Será preciso contestar correctamente, como mínimo, el 75% de las preguntas, 75 aciertos, para obtener un 5.

El cuestionario que se elabore contará con 10 preguntas más de RESERVA que sustituirán, por su orden, a las preguntas que, en su caso, pudieran ser objeto de anulación. Únicamente se valorarán en el caso que sustituyan a alguna otra pregunta objeto de anulación. Deberán ser contestadas en el tiempo establecido para la realización de la prueba.

Este ejercicio será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos.

Este primer ejercicio será corregido sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes, excluyéndose a aquellos/as candidatos/as en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de los/as mismos/as.

Segundo Ejercicio: Desarrollo por escrito de dos temas elegidos por el/la Secretario/a del Tribunal mediante sorteo público, de los relacionados en el ANEXO I de esta convocatoria. La duración de este ejercicio de 120 minutos como máximo.

Los/as opositores/as leerán este segundo ejercicio ante el Tribunal.

Este ejercicio será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. A tal efecto, cada tema desarrollado se calificará de 0 a 10 puntos, siendo preciso alcanzar un mínimo de cinco puntos en cada uno de los temas para superarlo, siendo eliminados/as aquellos/as aspirantes que no la obtengan. Posteriormente se efectuará la media entre ambos, que será la puntuación de la prueba. El Tribunal, con carácter previo a la lectura del ejercicio, deberá determinar el nivel de conocimientos exigidos para alcanzar la puntuación mínima, dejando constancia de ello en el acta correspondiente.

Tercer Ejercicio: Resolución de una prueba práctica o supuesto práctico confeccionado por el Tribunal Calificador, relacionado con las funciones a desempeñar y de acuerdo con los temas incluidos en el Anexo I. La duración de este segundo ejercicio será de 120 minutos como máximo.

Este segundo ejercicio será calificado hasta un máximo de 10 puntos, siendo eliminados/as los/as aspirantes que no alcancen un mínimo de 5 puntos. El Tribunal Calificador deberá determinar el nivel mínimo exigible para obtener 5 puntos, con antelación a la realización del mismo.

La calificación de los/as aspirantes será la media aritmética de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del Tribunal, siendo excluidas aquellas puntuaciones que se dispersen de dicha media en  $\pm 2$  puntos inclusive.

Este ejercicio será corregido sin que se conozca la identidad de los/as aspirantes, excluyéndose a aquellos/as candidatos/as en cuyo ejercicio figuren marcas o signos que permitan conocer la identidad de los/as mismos/as.

Decimotercera. La calificación de la Fase de Oposición será la suma de las puntuaciones obtenidas en los tres ejercicios citados.

Decimocuarta. Los/as aspirantes serán convocados/as para cada ejercicio de la Fase de Oposición en llamamiento único, salvo

casos justificados de fuerza mayor apreciada por el Tribunal.

El orden de actuación de los/as interesados/as en aquellas pruebas que no se puedan efectuar conjuntamente, comenzará por el/la opositor/a cuyo primer apellido empiece por la letra "Ñ", de conformidad con el sorteo realizado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Desde la total conclusión de un ejercicio hasta el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mínimo de cinco días hábiles y máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

El Tribunal podrá requerir, en cualquier momento, a los/as aspirantes que acrediten su identidad, a cuyo fin deberán estar provistos siempre y en todo caso, del Documento Nacional de Identidad o documento equivalente para extranjeros.

Las calificaciones de los/as aspirantes que hayan superado los ejercicios, con indicación de las puntuaciones obtenidas, se harán públicas en el mismo día en que se acuerden, en el Tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba y, a nivel informativo en su sede electrónica <https://sede.cordoba.es>, así como de ser posible, el lugar, fecha y hora de realización del siguiente ejercicio, si procede.

Decimoquinta. Finalizado el proceso selectivo, el Tribunal Calificador publicará en el Tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Córdoba, y a nivel informativo en su sede electrónica <https://sede.cordoba.es>, lista provisional de aprobados/as por orden alfabético, con indicación del D.N.I. de los/as aspirantes o documento equivalente, así como las calificaciones obtenidas por los mismos en todos y cada uno de los ejercicios y la puntuación total.

Contra esta lista podrán presentar alegaciones, que no tendrán carácter de recurso, ante el Tribunal Calificador, en el plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la misma. Dichas alegaciones serán resueltas en la relación definitiva de aprobados/as.

Transcurrido el plazo referido en el párrafo anterior y resueltas las alegaciones en su caso presentadas, el Tribunal Calificador hará pública la relación de aprobados/as por orden de puntuación, con expresión de la puntuación obtenida en cada uno de los ejercicios. Dicha publicación se hará en el Tablón de Anuncios de esta Corporación y a nivel informativo en su sede electrónica <https://sede.cordoba.es>.

Decimosexta. Una vez terminada la calificación de los/as aspirantes, el Tribunal Calificador propondrá para el nombramiento como funcionarios/as de carrera en las plazas de Técnico/a Informático/a, objeto de la convocatoria, a favor de los/as aspirantes que hayan obtenido la mayor puntuación total. Dicha propuesta, que tendrá carácter vinculante, no podrá proponer un número superior de aspirantes al de plazas convocadas, no suponiendo bajo ningún concepto que las puntuaciones obtenidas, sean las que fueren, otorguen ningún derecho a los/as aspirantes salvo al propuesto por el Tribunal.

En el caso de que al proceder a la ordenación de los/as aspirantes se produjeran empates, éstos se resolverán atendiendo sucesivamente a los siguientes criterios:

1º. Mayor puntuación obtenida en cada uno de los ejercicios, en orden de prelación inverso al de su celebración.

2º. Aspirante cuyo primer apellido empiece por la letra "Ñ", de conformidad con el sorteo realizado por la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Si el Tribunal apreciara que los/as aspirantes no reúnen las condiciones mínimas necesarias para desempeñar idóneamente el puesto, podrá declarar desierta la plaza objeto de esta oposición.

## VII. Presentación de documentos

Decimoséptima. Los/as aspirantes propuestos/as presentarán en el Departamento de Selección y Formación, en el plazo de 20 días hábiles, desde que se haga pública la relación de personas seleccionadas, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la base segunda de la Convocatoria.

En el caso de que algún/a candidato/a tuviera la condición de funcionario/a público/a, estará exento/a de justificar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación acreditativa de su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Si dentro del plazo indicado, y salvo causas de fuerza mayor, no presentase la documentación o del examen de la misma se dedujera que carece de alguno de los requisitos señalados en la base segunda, no podrá ser nombrado/a funcionario/a de carrera, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que haya podido incurrir por falsedad en la solicitud.

En caso de que los/as aspirantes que fuesen propuestos/as para ser nombrados/as Funcionarios/as no cumplieren alguno de los requisitos o renunciaren a su nombramiento, será en su lugar propuesto/a el/la siguiente que, habiendo superado los ejercicios, no hubiese sido propuesto/a por existir otro/a candidato/a con una puntuación superior.

Decimoctava. Una vez justificado que el/la interesado/a reúne todos los requisitos exigidos en las bases de la convocatoria, el órgano competente de este Ayuntamiento acordará el nombramiento del mismo como funcionario/a de carrera.

El/la interesado/a nombrado/a funcionario/a de carrera deberá tomar posesión de su cargo en el plazo máximo de un mes a contar del siguiente al de la notificación del acuerdo de nombramiento. En caso de no tomar posesión en el plazo indicado, sin causa justificada, perderá todos sus derechos a la plaza.

## VIII. Normas finales

Decimonovena. En lo no previsto en las Bases de la presente convocatoria será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local; 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; Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía; Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba 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; y 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 demás normativa aplicable.

Vigésima. En el desarrollo del proceso selectivo, el Tribunal queda facultado para resolver las cuestiones y dudas que se presenten en la aplicación de las normas establecidas en estas Bases, así como para tomar los acuerdos necesarios para el buen orden de las pruebas selectivas, en todo lo no previsto en estas Bases, siempre que no se opongan a las mismas.

Vigesimoprimera. La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se 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.

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

En Córdoba, 2 de octubre de 2018. Firmado electrónicamente: El Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos y Salud Laboral (PD de la Junta de Gobierno Local), David Luque Peso.

#### ANEXO I

#### TEMARIO PARA LA PROVISIÓN DE 2 PLAZAS DE TÉCNICO/A INFORMÁTICO/A

1. La Constitución Española de 1978: Estructura y principios generales. Derechos y deberes fundamentales. Garantías y casos de suspensión. El procedimiento de reforma constitucional. El Tribunal Constitucional y el Defensor del Pueblo.
2. La organización política del Estado: La Jefatura del Estado. Las Cortes Generales. El Gobierno y la Administración.
3. La organización territorial del Estado. Las Comunidades Autónomas. Vías de acceso a la autonomía. Los Estatutos de autonomía. Organización política y administrativa de las Comunidades Autónomas. Distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas. La financiación de las Comunidades Autónomas.
4. La Comunidad autónoma de Andalucía: organización política y administrativa. Competencias. El Estatuto de autonomía de Andalucía.
5. La Administración Local: Principios constitucionales y regulación jurídica. Entidades que integran la Administración Local. El Municipio: Concepto, elementos y competencias. Organización en los municipios de gran población.
6. La Unión Europea: antecedentes, evolución y objetivos. Tratados originarios y modificativos.
7. La Administración Pública Española: concepto, caracteres y clases. Principios constitucionales. Las relaciones interadministrativas.
8. Principios de organización y actuación de la Administración Pública. Especial referencia a los principios de jerarquía, eficacia, descentralización, desconcentración y coordinación.
9. Régimen jurídico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. La normativa básica estatal: El Estatuto Básico del Empleado Público.
10. El procedimiento administrativo: naturaleza y fines. El procedimiento administrativo común. Los principios generales. Absolución y recusación. Los interesados. Derechos del interesado en el procedimiento. Derechos de las personas en sus relaciones con las Administraciones Públicas. Las fases del procedimiento.
11. La revisión de los actos administrativos: Revisión de oficio. Los recursos administrativos: concepto, clases y principios generales de su regulación. Actos que agotan la vía administrativa. La jurisdicción contencioso-administrativa: concepto y naturaleza.
12. Los contratos de la Administración: objeto y finalidad. Ámbito subjetivo de aplicación. Clasificación de los contratos. El órgano de la contratación. Preparación de contratos por las Administraciones Públicas. Adjudicación de los contratos. Ejecución, modificación y extinción de los contratos.
13. Actividad económica y actividad financiera. La Hacienda Pública. Los ingresos de Derecho Público. Tributos. Concepto y clases.
14. El presupuesto de las entidades locales: Contenido, elaboración y aprobación. Ejecución presupuestaria. Operaciones de crédito. Control y fiscalización.
15. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Políticas públicas para la igualdad. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. El principio de igualdad en el empleo público.
16. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género: Medidas de sensibilización, prevención y detección, Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, Tutela institucional y penal.
17. Prevención de riesgos laborales y protección de la seguridad y salud en el trabajo. Derechos y obligaciones del empresario y los trabajadores. Los delegados de Prevención. El Comité de Seguridad y Salud. Los servicios de prevención.
18. Ley 19/2013, de 9 de diciembre de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno: derecho de acceso a la información pública. Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
19. Historia de la informática.
20. Estructura y elementos de un sistema de información. Evolución de los sistemas de información en la administración pública.
21. Teoría de la información. Representación de la información. Álgebra Booleana. Circuitos lógicos combinaciones y secuenciales.
22. Estructuras de datos y algoritmos.
23. Arquitecturas de Computadores. Componentes físicos: subsistemas central, de entrada / salida y almacenamiento. Componentes lógicos: jerarquía de niveles, clasificaciones. Tipos de arquitectura y comparación.
24. Arquitecturas software básicas en los sistemas informáticos. La planificación de los sistemas informáticos. Capacidad, rendimiento, flexibilidad, escalabilidad y alta disponibilidad. Arquitecturas distribuidas y multicapa. Arquitecturas orientadas a servicios. Gobierno SOA. Buses de interoperabilidad. Microservicios.
25. Los programas de aplicación. Clasificaciones de los programas de aplicación. Software a medida y soluciones empaquetadas. Evolución y tendencias en los programas de aplicación.
26. Sistemas operativos: componentes, estructura, funciones y tipos. Gestión de procesos. Gestión de memoria. Gestión de entradas / salidas. Gestión del almacenamiento.
27. El sistema operativo UNIX. Versiones de Unix. Linux y sus distribuciones.
28. Sistemas operativos Windows.
29. Sistemas operativos móviles Android e iOS.
30. Calidad, seguridad y salvaguarda en los sistemas de información. Políticas de seguridad, salvaguarda y recuperación de información. Planes de contingencia y recuperación ante desastres. Respaldo y continuidad.
31. Sistemas de gestión de bases de datos relacionales: álgebra y cálculo relacional. Diseño. Especificación Entidad- Relación. Normalización. Lenguaje SQL. Sistemas de Gestión de bases de datos (SGBD) orientados a objetos: diseño, especificación de clases y funciones.
32. Sistemas de gestión de bases de datos NoSQL. Clasificación y escenarios de uso.
33. Bases de datos corporativas. Implantación de bases datos corporativas. Bases de datos centralizadas y distribuidas. Bases de datos federadas. Gestión de datos corporativos.
34. Lenguajes de programación. Características. Fundamentos. Traductores, compiladores, ensambladores e intérpretes. Estado del arte de las técnicas, herramientas y entornos de desarrollo:

entornos integrados, lenguajes de la familia JAVA, lenguajes dinámicos, lenguajes de scripting, lenguajes de cuarta generación.

35. Lenguajes de programación Python y R. Librerías básicas de análisis y visualización de datos.

36. Metodologías de desarrollo de los sistemas de información. Orientación al proceso y orientación a datos. Orientación estructurada y orientación a objetos. La metodología de planificación y desarrollo de sistemas de información METRICA del Consejo Superior de Informática: procesos principales, interfaces, participantes, técnicas y prácticas. Metodologías ágiles.

37. Técnicas de diseño de software. Diseño por capas y patrones de diseño. La elaboración de prototipos en el desarrollo de sistemas. Diseño de interfaces de aplicaciones.

38. Análisis dinámico de sistemas: modelado de procesos, modelado dinámico y BPMN (Business Process Model and Notation). Análisis de aspectos no funcionales: rendimiento, seguridad, privacidad. Diseño arquitectónico de sistemas. Diagramas de despliegue.

39. Desarrollo de software empresarial bajo arquitecturas Java EE. Tipología de servidores. Despliegue y ajuste del rendimiento.

40. Desarrollo de software empresarial bajo arquitecturas Microsoft .NET.

41. Procesos de pruebas y garantía de calidad en el desarrollo de software. Planificación, estrategia de pruebas y estándares. Niveles, técnicas y herramientas de pruebas de software.

42. Criterios de aceptación de software. Métricas y evaluación de la calidad del software. La implantación de la función de calidad. La estimación de recursos y esfuerzo en el desarrollo de sistemas de información. Norma ISO 29119.

43. La migración de aplicaciones en el marco de procesos de ajuste dimensional y por obsolescencia técnica. Gestión de la configuración y de versiones. Gestión de entornos.

44. Mantenimiento de sistemas. Mantenimiento predictivo, adaptativo y correctivo. Planificación y gestión del mantenimiento. Reingeniería de sistemas de información e ingeniería inversa.

45. Planificación y control de las TIC: gestión de servicios e infraestructuras TIC, gestión del valor de las TIC. Acuerdos de nivel de servicio. Gestión de incidencias. Bases conceptuales de ITIL (IT Infrastructure Library), y CoBIT (Control Objectives for Information and Related Technology), objetivos de control y métricas.

46. Gestores documentales. Tipología y conceptos fundamentales.

47. Redes de telecomunicaciones. Conceptos básicos. Elementos. Clasificación. Redes de telefonía. Redes de datos. Redes de ordenadores (LAN, MAN, WAN, INTERNET). Redes de comunicaciones móviles. Redes de cable. Protocolos y arquitectura. El modelo de referencia de interconexión de sistemas abiertos (OSI).

48. La arquitectura TCP/IP. Protocolos. Direccionamiento IP. Servicios. IPv6.

49. Redes de área local (LAN). Componentes. Medios y modos de transmisión. Topologías. Modos de acceso al medio. Protocolos. Estándares. Gestión de redes de área local. Evolución y tendencias.

50. Redes de área local inalámbricas (WLAN). Securitización y servicios avanzados inalámbricos.

51. Servicios de comunicaciones sobre IP. Servicios de voz y fax sobre IP. Características básicas, requisitos de QoS y soluciones. Protocolos de señalización. El estándar H.323 para servicios multimedia sobre redes de paquetes. Escenarios de aplicación. Servicios de Videoconferencia.

52. Las instalaciones físicas de los Centros de Proceso de Datos (CPD) y Salas de equipos. Gestión de proyectos de instalación y despliegue de comunicaciones e infraestructuras auxiliares.

53. Internet (I): historia, evolución, estado actual y tendencias. Servicios tradicionales de Internet: correo, transferencia de ficheros, publicación en hipertexto; web 2.0: blogs, wikis, redes sociales.

54. Internet (II): Lenguajes, herramientas y protocolos para utilización en Internet. Intranets y extranets. E-learning. MOOC.

55. Accesibilidad y usabilidad. W3C. Diseño universal. Diseño web adaptativo.

56. Aplicaciones basadas en Internet (I). Arquitecturas. Lenguajes, herramientas y protocolos para utilización en Internet. Lenguaje de especificación HTML: versiones y características. El protocolo HTTP: versiones y características. Lenguaje XML y tecnologías asociadas.

57. Aplicaciones basadas en Internet (II). Desarrollo de aplicaciones web en el cliente. Desarrollo de aplicaciones web en el servidor. Componentes distribuidos. Publicación de contenidos. Herramientas para la edición, gestión y personalización de contenidos en Internet. Javascript y AJAX. Web semántica.

58. Servicios de acceso a la información basados en Internet. Agentes que intervienen, características y estructura de las redes soporte, métodos de acceso, aspectos de seguridad (SSL, HTTPS, etc.). Tendencias.

59. Portales Corporativos: definición, evolución y arquitectura. Gestión de contenidos. Definición. Catalogación, suscripción y personalización de contenidos. La publicación de contenidos. Herramientas para la gestión de contenidos.

60. Planificación y ejecución de tareas de producción y sistemas. Gestión de incidencias. Inventario. Distribución de software. Centros de atención a usuarios.

61. Auditoría informática. Concepto y funcionalidades básicas. Normas técnicas y estándares. Organización de la función auditora. Clases de auditoría informática. Aspectos específicos de la auditoría informática en la administración pública.

62. La teoría de la decisión multicriterio discreta como modelo de referencia metodológico para la selección de bienes y servicios. Elementos que intervienen en la definición de un problema. Herramientas de apoyo. Características básicas de decisión en el campo del equipamiento hardware y software. Coste total de propiedad (TCO).

63. La utilización de las tecnologías de la Información y las comunicaciones para la administración electrónica. Los proyectos y sistemas de administración electrónica nacionales, regionales y locales.

64. Normativa específica de administración electrónica. Novedades en materia de administración electrónica en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

65. El Esquema Nacional de Interoperabilidad. Las normas técnicas de interoperabilidad. Norma técnica de interoperabilidad de catálogo de estándares. Norma técnica de interoperabilidad de documento electrónico. Norma técnica de interoperabilidad de expediente electrónico.

66. El intercambio electrónico de datos. Concepto. Tecnologías. Normas y estándares. Supresión de certificados en soporte papel. Iniciativas en para el intercambio de datos entre administraciones. Otros proyectos nacionales y europeos.

67. El cifrado. Algoritmos de cifrado simétricos y asimétricos. La función hash. Identificación y firma electrónica. Certificados digita-

les. Claves privadas, públicas y concertadas. Formatos de firma electrónica.

68. Protocolos de directorio basados en LDAP y X.500. Prestación de servicios públicos y privados. Infraestructura de clave pública (PKI). Mecanismos de identificación y firma: «Smart Cards», DNI electrónico, mecanismos biométricos. Plataforma CLAVE.

69. Normativa europea y estatal en relación con la firma electrónica.

70. Seguridad de sistemas. Análisis y gestión de riesgos. Herramientas. El Esquema Nacional de Seguridad. Adecuación al Esquema Nacional de Seguridad. Estrategia Nacional de Seguridad.

71. CCN-STIC. MAGERIT, la metodología del Consejo Superior de Informática de análisis y gestión de riesgos de los sistemas de información. La herramienta PILAR. Las funciones de la seguridad informática y su encuadre en la organización: implementación, control y auditoría.

72. La seguridad en redes. Tipos de ataques y herramientas para su prevención: cortafuegos, control de accesos e intrusiones, técnicas criptográficas, etc.

73. Medidas específicas para las comunicaciones móviles. La seguridad en el nivel de aplicación. Tipos de ataques y protección de servicios web, bases de datos e interfaces de usuario.

74. La legislación de protección de datos de carácter personal. Normativa europea y estatal en la materia. Adaptación de aplicaciones y entornos a los requisitos de la normativa de protección de datos según los niveles de seguridad. Herramientas de cifrado y auditoría.

75. Sistemas ERP (Enterprise Resource Planning). Generación de informes a la dirección.

76. Tecnologías de Ciudad Inteligente: SCADA, sensorización, sistema de gobierno, distribución de eventos complejos.

77. Los sistemas de información geográfica. Conceptos y funcionalidad básicos.

78. Big Data: principios y métodos básicos para el análisis de datos.

79. Inteligencia artificial: la orientación heurística, inteligencia artificial distribuida, agentes inteligentes. Aprendizaje Automático.

80. Tecnología Blockchain y escenarios de uso. Identidad digital, activo digital, propiedad y contratos inteligentes. Plataformas para la confianza.

81. Software de código abierto. Conceptos base.

82. Iniciativas Open Data. Tecnologías y técnicas para la difusión de datos abiertos. Semantización, ontologías y datos enlazados.

83. Cloud Computing. IaaS, PaaS, SaaS. Nubes privadas, públicas e híbridas.

84. La externalización de los servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones. La contratación de bienes y servicios de tecnologías de la información y comunicaciones en la administración pública. Marco normativo.

85. El proceso de la contratación administrativa. Iniciativas nacionales y de la UE relativas a la contratación de bienes y servicios de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. Factura electrónica.

86. La sociedad de la información y la administración. Sistemas de atención e información al ciudadano. Iniciativas locales, autonómicas, nacionales y europeas para el impulso de la sociedad de la información. Transformación Digital.

87. Gobierno abierto. Tecnologías para la transparencia y la participación ciudadana.

88. El trabajo en equipo. Herramientas de productividad perso-

nal. La gestión documental.

89. Calidad en Ingeniería del Software. Sistemas de Calidad. Mejora de Procesos de software. Calidad de Proyecto. Técnicas de Mejora. Modelos de evaluación de la calidad del software.

90. La Calidad en los servicios de Información. El modelo EFQM y la Guía para los servicios ISO 9004.

Núm. 3.972/2018

#### ANUNCIO DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 9 de noviembre de 2018, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

N.º 940/18. CONTRATACIÓN. MOCIÓN DEL SR. CONCEJAL DELEGADO DE GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE DESISTIMIENTO DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PARA EL APOYO A LA CABALGATA DE REYES MAGOS, FERIA Y FIESTAS DE MAYO PARA LOS AÑOS 2019-2020.

Examinado el expediente tramitado al efecto; vistos y conocidos los informes obrantes en el mismo, en los que se justifica la urgencia del asunto en que es imprescindible adoptar acuerdo de desistimiento del procedimiento en cuestión a fin de poner en marcha un nuevo procedimiento licitatorio, dado que se trata de un servicio que afecta a cuestiones de seguridad y que debe comenzar a finales del presente año, pudiendo, caso contrario, poner en peligro el desarrollo de la Cabalgata de Reyes Magos de 2019 con la consiguiente repercusión para la ciudad.

La Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo antes expuesto, así como con la Moción cuya referencia consta más arriba, declaró la Urgencia del asunto y adoptó los siguientes acuerdos:

Cuarto. Delegar en el Concejal Delegado de Gestión y Administración Pública, Deportes y Juventud, o Concejal que le sustituya, respecto al nuevo expediente de contratación que se tramite (con n.º 147/18) en el Departamento de Contratación, todas las facultades delegables de la Junta de Gobierno Local como órgano de contratación.

Quinto. Dar cuenta de todas las actuaciones llevadas a cabo en base a esta Delegación de competencias en la primera sesión de Junta de Gobierno Local que se celebre.

Sexto. Publicar el presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, a efectos de lo previsto en el artículo 109, apartado tercero, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Córdoba a 21 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Concejal Delegado de Gestión y Administración Pública, Deportes y Juventud, Antonio Rojas Hidalgo.

Núm. 3.997/2018

La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 2 de noviembre de 2018, adoptó entre otros el siguiente acuerdo:

N.º 896/18. PRESIDENCIA. 5. PROPOSICIÓN DEL SR. TENIENTE DE ALCALDE DELEGADO DE PRESIDENCIA Y POLÍTICAS TRANSVERSALES, DE CAMBIO DE REPRESENTANTE DEL GRUPO MUNICIPAL DE IZQUIERDA UNIDA, LOS VERDES-CONVOCATORIA POR ANDALUCÍA EN EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA MERCACÓRDOBA.



Conocido el informe emitido por el Técnico Asesor de Alcaldía y Promoción de la Ciudad, en base al escrito remitido por el Grupo Municipal de Izquierda Unida, Los Verdes-Convocatoria por Andalucía, y de conformidad con la Proposición antes dicha, la Junta de Gobierno Local adoptó los siguientes acuerdos:

Primero. Cesar a D. Manuel López Calvo, como representante de Izquierda Unida, Los Verdes-Convocatoria por Andalucía, en el Consejo de Administración de la Empresa MERCACÓRDOBA.

Segundo. Nombrar a D. José Antonio García Cebrían, como representante de Izquierda Unida, Los Verdes-Convocatoria por Andalucía, en el Consejo de Administración de la Empresa MERCACÓRDOBA.

Tercero. De conformidad con los principios de buen gobierno reflejados en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, a todos los miembros de los Consejos de Administración de las Sociedades Municipales se les aplicarán las causas sobre incompatibilidades, prohibiciones para contratar y demás limitaciones contempladas en la normativa de prevención de conflictos de intereses, así como la regulación de los deberes de abstención y causas de recusación, establecidas en el Ordenamiento Jurídico para los Concejales.

Cuarto. Dar traslado del presente Acuerdo a la Junta General de la empresa MERCACÓRDOBA, a los efectos de su ratificación.

Quinto. Publicar el presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Portal de la Transparencia del Ayuntamiento de Córdoba y notificarlo a los interesados.

Córdoba, 23 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, M. Isabel Ambrosio Palos.

### Ayuntamiento de Nueva Carteya

Núm. 3.984/2018

Por el presente se hace público que con fecha 19 de noviembre de 2018 se ha adoptado la siguiente Decreto:

"Expte.: 396/2018

Don Vicente Tapia Expósito, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Nueva Carteya (Córdoba).

Decreto: Para atender la debida sustitución del Alcalde-Presidente al ausentarse de la localidad durante los días comprendidos entre el 20 y el 23 de noviembre de 2018, ambos inclusive, por motivo de disfrute de parte de vacaciones anuales.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 47.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, vigente, y en uso de las atribuciones que le confiere la vigente legislación de Régimen Local.

Ha resuelto: primero: que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 47.1 de referido texto legal, lo sustituya en la totalidad de sus funciones, la 3.ª Tte. de Alcalde, D.ª Herminia López Luque, durante expresados días.

Segundo: Que se dé la debida publicidad y se notifique en forma legal.

Lo mandó y firmó en Nueva Carteya.

Da fe. El Secretario Acctal., Fdo. Antonio Tapia Torres".

Nueva Carteya a 22 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa (por sustitución), Herminia López Luque.

Núm. 4.007/2018

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 22 de noviembre de 2018, acordó la modificación provisional de la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de 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.

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

Nueva Carteya a 23 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa (por sustitución), Herminia López Luque.

## ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

### Juzgado de lo Social Número 1 Córdoba

Núm. 3.946/2018

Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional  
668/2018. Negociado: TC

De: D. José Díaz Sánchez

Abogado: D. Guillermo Alba Rivas

Contra: Instituto Nacional de la Seguridad Social, TGSS, Lucena Club de Fútbol y Mutua Universal Mugenat

#### CÉDULA DE CITACIÓN

En virtud de providencia dictada en esta fecha por la Ilma. Sra. Olga Rodríguez Garrido, Magistrado del Juzgado de lo Social Número 1 de Córdoba, en los autos número 668/2018, seguidos a instancias de José Díaz Sánchez contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, TGSS, Lucena Club de Fútbol y Mutua Universal Mugenat, sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha acordado citar a Lucena Club de Fútbol como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 16 de octubre de 2019, a las 10,10 horas de su mañana, para asistir a los actos de conciliación o juicio, que tendrán lugar ante este Juzgado sito en C/. Isla Mallorca s/n Edificio Ciudad de la Justicia, debiendo comparecer personalmente o por personal que esté legalmente apoderado y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Lucena Club de Fútbol, para los actos de conciliación o juicio, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el Tablón de Anuncios.

En Córdoba, a 8 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Letrado de la Administración de Justicia, Manuel Miguel García Suárez.

## ANUNCIOS DE PARTICULARES

### **Comisión Gestora de la Comunidad de Regantes Edar Los Carrizales (en constitución) Baena (Córdoba)**

Núm. 4.037/2018

La Comisión Gestora en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 1/2001, de 20 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Aguas, y el artículo 201 del Real Decreto 849/1986, de 11 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Dominio Público Hidráulico, convoca a todos los interesados en la constitución de la Comunidad de Regantes Edar Los Carrizales, a la Asamblea General que se va a celebrar en el número 11 bajo de la Calle José María Onieva de Baena (Córdoba), el 26/12/2018 a las 19.00 horas en primera

convocatoria y a las 19.30 horas en segunda, al objeto de tratar el siguiente orden del día:

1º. Informe sobre las actuaciones realizadas y del estado de la tramitación administrativa en el Organismo de Cuenca.

2º. Aprobación del encargo profesional efectuado a Castrogestion XXI y a ingeniero.

3º. Constitución de la Comunidad de Regantes EDAR Los Carrizales.

4º. Formación de la relación nominal de usuarios.

5º. Nombramiento de la Comisión encargada de elaborar el Proyecto de Ordenanzas y Reglamentos.

6º. Elección del Presidente y Secretario.

7º. Apertura de cuenta bancaria y otros asuntos de interés corporativo.

8º. Ruegos y preguntas.

En Baena (Córdoba), a 27 de noviembre de 2018. La Comisión Gestora, firma ilegible.