

BOP

Córdoba

Año CLXXXIII

Sumario

IV. JUNTA DE ANDALUCÍA

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 al Convenio Colectivo de la Empresa Profesional CAR S.L.

p. 4921

Anuncio de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía, Delegación territorial en Córdoba, por el que se registra y publica Convenio Colectivo de Comercio de Córdoba.- Expte. 14/01/0171/2018

p. 4927

VI. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera, relativo a la Resolución de Alcaldía 2470/2018, de fecha 22 de noviembre vigente, sobre sustitución en las competencias y atribuciones propias de esta Alcaldía, en la Primera Teniente de Alcalde de la Corporación

p. 4942

Ayuntamiento de Belmez

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Dos Torres, por el que se hace pública la aprobación definitiva de la Modificación de las Normas Subsidiarias Municipales de Planeamiento de Belmez en el entorno de la Fábrica de Harinas

p. 4942

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Obejuna, relativo al Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 29 de octubre de 2018, sobre expediente para investigar la titularidad de terreno colindante con el camino público de Alcornocal a Posadilla o Camino del Pilar

p. 4947

Ayuntamiento de Fuente Palmera

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Fuente Palmera, por el que se somete a información pública expediente de Modificación de Créditos nº 4235/2018 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de Crédito Extraordinario y Suplemento de Créditos

p. 4947

35/2018. Citación para el 12 de diciembre de 2018

Ayuntamiento de Iznájar

Anuncio del Ayuntamiento de Iznájar, por el que se hace pública la aprobación definitiva del expediente de alteración de la calificación jurídica de varias parcelas y su declaración como parcelas sobrantes, aprobada provisionalmente por el Pleno en sesión de 13 julio de 2018

p. 4947

Ayuntamiento de Montemayor

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Montemayor, por el que se somete a información pública la aprobación inicial del Presupuesto General, Bases de Ejecución y la Plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2019

p. 4948

Ayuntamiento de Pedroche

Anuncio del Ayuntamiento de Pedroche, por el que se somete a información pública la aprobación provisional del Proyecto de Actuación para explotación engorde de pollos en el paraje Reventones (9-141) de esta localidad

p. 4948

Ayuntamiento de Pozoblanco

Anuncio del Excmo. Ayuntamiento de Pozoblanco, por el que se somete a información pública la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos nº. 23-AMG-2018

p. 4948

Ayuntamiento de Villa del Río

Anuncio del Ilmo. Ayuntamiento de Villa del Río, por el que se hace pública la aprobación de la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2018

p. 4948

VII. ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**Juzgado de lo Social Número 4. Córdoba**

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba, relativo a Procedimiento Despidos/Ceses en general 867/2018. Citación para el 1 de abril de 2019

p. 4949

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba, relativo a Procedimiento Seguridad Social en materia prestacional

p. 4949

Juzgado de lo Social Número 10. Sevilla

Anuncio del Juzgado de lo Social Número 10 de Sevilla, relativo a Procedimiento Seguridad Social en materia prestacional 1093/2015. Citación para el 3 de diciembre de 2018

p. 4949

VIII. OTRAS ENTIDADES**Instituto de Cooperación con la Hacienda Local. Córdoba**

Anuncio del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local de Córdoba, relativo a la puesta al cobro, en periodo voluntario, de padrones cobratorios, en los municipios que se reseñan

p. 4950

Gerencia Municipal de Urbanismo. Córdoba

Anuncio de la Gerencia Municipal de Urbanismo de Córdoba, por el que se somete a información pública la aprobación inicial de varias modificaciones presupuestarias

p. 4951

Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo. Córdoba

Anuncio del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, por el que se hace público el Extracto de la Resolución de Presidencia nº 416/2018, de 23 de noviembre, respecto de la modificación en la Convocatoria de "Incentivos al Autónomo, Emprendimiento y Proyectos de autoempleo 2018"

p. 4951

Anuncio del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, por el que se hace público el Extracto de la Resolución de Presidencia nº 416/2018, de 23 de noviembre, respecto de la modificación en la Convocatoria de "Incentivos al Mantenimiento y Crecimiento Empresarial 2018"

p. 4952

Instituto Municipal de Deportes. Córdoba

Anuncio del Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, por el que se hace pública la aprobación definitiva de la modificación del expediente del presupuesto de 2018 en su Anexo denominado "Plan Estratégico de Subvenciones"

p. 4952

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

Núm. 3.951/2018

Convenio o Acuerdo: Profesional Car S.L.

Expediente: 14/01/0170/2018

Fecha: 19/11/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Antonio Miguel Arroyo Díaz

Código 14103492012018

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Profesional Car S.L.", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 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.

CONVENIO DE EMPRESA "PROFESIONAL CAR S.L."**Capítulo I****Ámbito y vigencia****Artículo 1.º Ámbito funcional**

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por la empresa y establecimiento en que ejercen su actividad Profesional Carl SL S.L., dichas actividades son: la prestación a través de personal cualificado, de todo tipo de servicios, consistentes en la creación, programación, mantenimiento, asesoramiento y desarrollo de todo tipo de aplicaciones informáticas y web a empresas, servicios de contact center, y servicios administrativos diversos a empresas.

Artículo 2.º Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en Córdoba y provincia.

Artículo 3.º Ámbito personal

Queda comprendido en el ámbito del presente convenio el personal que presta sus servicios en la empresa mediante las contrataciones habidas en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 4.º Vigencia y duración

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Córdoba y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5.º Denuncia y prórroga

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de tres meses antes del vencimiento del mismo.

Para que la denuncia tenga efecto, tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse ante la autoridad laboral competente.

Denunciado el convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se llegue a acuerdo expreso.

Capítulo II

Comisión Negociadora, Comisión Paritaria y otras normas

Artículo 6.º Comisión Negociadora

La comisión negociadora quedará constituida por los representantes de la empresa y la representación legal de los trabajadores de la misma.

En el plazo de treinta días desde la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora del convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el caso de que por la jurisdicción social, a instancia de la autoridad laboral o de cualquiera de las personas afectadas, se procediera a la anulación de algún artículo del presente convenio, las partes negociadoras, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, procederán a la renegociación del contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

Artículo 8. Comisión Paritaria

1. Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes.

Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia,

2. Ambas partes, con carácter general, convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación. Caso de no producirse dicha resolución por el motivo que fuese se dará por cumplimentado el trámite en la comisión paritaria.

3. La comisión paritaria estará integrada por la representación empresarial y por la representación de los trabajadores firmante del convenio colectivo.

4. Con carácter general la comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado.

5. Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, el que lo sea del centro de trabajo de la empresa, en su horario de trabajo habitual.

Artículo 9. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a lo que este convenio colectivo y la legislación vigente asignan a la representación del personal.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 10. Tipos de contratación

Las relaciones laborales contractuales en la empresa por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, se encuadrarán en las siguientes modalidades: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas, pudiéndose celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento; de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Artículo 11. Clasificación profesional conforme al Anexo II

Se establecen los grupos profesionales, de acuerdo con el nivel de titulación, cualificación, conocimiento o experiencia exigido para su ingreso. En virtud de la tarea a realizar y de la idoneidad de la persona, cuando no se crea necesario la exigencia de titulación, el contrato determinará el grupo en el cual se tiene que integrar la persona contratada de acuerdo con los conocimientos y las experiencias necesarias con relación a las funciones a ejercer.

Grupo A: Dirección o mandos superiores.

Grupo B: Personal técnico en Informática.

Grupo C: Administración y Operación.

Grupo D: Servicios Generales.

Las categorías profesionales son las que se detallan en la tabla salarial de este convenio, clasificadas en función del grupo profesional en el que están inscritas. La definición de las funciones consta en el anexo II.

Capítulo IV

Periodo de prueba y ceses

Artículo 12. Periodo de prueba

Se establece un período de prueba, a tenor de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Grupo A: Seis meses.

Grupo B: Cinco meses.

Grupo C: Dos meses.

Grupo D: Dos meses.

Durante el período de prueba las partes contratantes podrán resolver, de forma unilateral libremente y sin causa, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 13. Ceses voluntarios del trabajador en la empresa

El personal con contrato indefinido que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con la siguiente antelación sobre la fecha de su baja definitiva. Para el supuesto de incumplimiento se le detraerá de su liquidación salarial el periodo que falte.

Grupo A: Dos meses.

Grupo B:

- Ingenieros de proyectos y Técnicos de proyectos: 45 días

- Técnicos de desarrollo y Ayudantes técnicos: Un mes

Grupo C: Un mes.

Grupo D: Quince días.

El personal contratado de forma temporal en sus distintas modalidades según el Estatuto de los Trabajadores y con un contrato inferior a seis meses, con independencia del grupo al que pertenezca, deberá preavisar con 10 días de antelación. Si el contrato fuese de una duración igual o superior a seis meses, el plazo de preaviso, con independencia del grupo al que pertenezca, se-

rá de 14 días.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir, de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador o trabajadora.

De igual manera la empresa preavisará a los trabajadores de su cese con quince días de antelación, en los casos legalmente previstos. La falta de preaviso establecido dará derecho al trabajador a recibir en el momento de la liquidación, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

Capítulo V

Prevención Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 14. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

1. Principios generales: De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. El citado derecho supone la existencia del correlativo deber de la empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará con carácter previo al personal el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales. Igualmente la empresa está obligada a garantizar al personal una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular, cuando se produzcan cambios de actividades y tareas o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios de puesto de trabajo.

Corresponde a cada persona trabajadora velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas.

Artículo 15. Vigilancia de la salud

1. La empresa garantizará al personal a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación unitaria o sindical del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud del personal o para verificar si el estado de salud del personal puede constituir un peligro para el mismo, para el resto de personal o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al personal y que sean proporcionales al riesgo.

Artículo 16. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la

extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Capítulo VI Jornada

Artículo 17. Jornada

Se establece una jornada, de lunes a domingo, de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual de trabajo efectivo.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa de forma irregular en un porcentaje del 10%, pudiéndose sobrepasar el límite diario de 9 horas de trabajo.

La empresa, por razones organizativas derivadas de la prestación de servicios al cliente, podrá modificar los días y horas previstas para el desarrollo del servicio, comunicándose al trabajador con la mayor antelación posible, mínimo 12 horas salvo casos de urgencia.

Jornadas especiales: Por el carácter de la actividad de la empresa, se entiende por jornadas especiales, la prestación laboral que se desarrolle en días festivos. El trabajo en los siguientes días será compensado por 1,5 días de descanso o compensación económica:

- Jornada de tarde del día 24 de Diciembre
- Día 25 de Diciembre.
- Jornada de tarde del día 31 de Diciembre.
- Día 1 de Enero.
- Día 6 de Enero
- El resto de días festivos en los que se trabaje serán compensados por un día de descanso.

- Todo ello, salvo que la contratación se haya realizado para trabajar los señalados días festivos, en cuyo caso no existirá compensación alguna.

Turnos de trabajo. El personal que trabaje a tres turnos ininterrumpidos percibirá un 15% más de su salario base diario, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el turno cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

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

El abono de este plus se realizará en función de los días efectivamente trabajados.

Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica por tanto la retribución diaria en estos casos se incrementará en un 15% del salario base diario. El abono de este plus se realizará en función de los días efectivamente trabajados.

No tendrán derecho a cobrar este plus aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para realizar su trabajo en horas nocturnas.

Artículo 18. Descanso semanal

El personal tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio sin interrupción. Dicho descanso deberá coincidir obligatoriamente en domingo, al menos una vez cada cuatro se-

manas, excepto para aquel personal con contratos específicos de fin de semana.

Con independencia de lo establecido anteriormente, se respetará cualquier fórmula que se pacte entre la empresa y la representación del personal.

Artículo 19. Vacaciones

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración será de 22 días laborales. En aquellos casos que no se haya completado el año de trabajo efectivo, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a la parte proporcional.

El período de disfrute se fijará por acuerdo entre la dirección de la empresa y los trabajadores, salvando aquellas fechas en las que la empresa tenga especiales necesidades del servicio.

Capítulo VII Estructura retributiva

Artículo 20. Estructura retributiva

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. El salario base se corresponde con lo que figura en anexo I. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Gratificaciones extraordinarias: Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base más antigüedad, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y abono el día 15 de junio y la segunda con devengo de 1 de julio al 31 de diciembre y abono el día 15 de diciembre. No obstante, dichas gratificaciones se podrán abonar prorrateadas mensualmente.

C) Antigüedad:

El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio ininterrumpido, consistente cómo máximo en los siguientes:

3 años de antigüedad:	+ 1% Salario Base
7 años de antigüedad:	+ 2% Salario Base - total 3% Salario Base
12 años de antigüedad:	+ 3% Salario Base - total 6% Salario Base

De tal forma que con un trienio se abonará un 1% del salario base, con un cuatrienio más un 3% del salario base y con un quinquenio más un 6% del salario base, siendo este el tope máximo que se devengará en concepto de antigüedad en la empresa.

D) Dietas y Kilometraje: La empresa se hará cargo de los gastos ocasionados por el desplazamientos de los trabajadores por motivos de trabajo.

E) Plus de trabajo en festivos: El trabajo en los siguientes días será compensado por 1,5 días de descanso o compensación económica:

- Jornada de tarde del día 24 de Diciembre.
- Día 25 de Diciembre.
- Jornada de tarde del día 31 de Diciembre.
- Día 1 de Enero.
- Día 6 de Enero

El resto de días festivos en los que se trabaje serán compensados por un día de descanso.

Todo ello, salvo que la contratación se haya realizado para trabajar los señalados días festivos, en cuyo caso no existirá compensación alguna.

F) Turnicidad: El personal que trabaje a tres turnos ininterrumpidos percibirá un 15% más de su salario base diario, y para que todos resulten afectados en proporción justa se modificará el tur-

no cada semana, fijándose la rotación correspondiente.

Queda exceptuado del percibo del complemento de trabajo nocturno, el personal que se encuentre trabajando a tres turnos. El abono de este plus se realizará en función de los días efectivamente trabajados.

G) Nocturnidad: Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica por tanto la retribución diaria en estos casos se incrementará en un 15% del salario base diario. El abono de este plus se realizará en función de los días efectivamente trabajados.

No tendrán derecho a cobrar este plus aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para realizar su trabajo en horas nocturnas.

Artículo 23. Incremento retribuciones

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones serán las contempladas en el anexo I del mismo, donde constan las tablas salariales que se abonarán desde la publicación del convenio en el BOP de Córdoba. El 1 de enero de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024 las tablas se incrementarán en un 2% cada año.

Artículo 24. Recibos de salarios

La Empresa entregará los recibos de salarios justificativos del mismo. Dicho recibo, que se ajustará a algún modelo oficial aprobado por la administración pública competente, deberá contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Capítulo VIII

Licencias retribuidas y excedencias

Artículo 25. Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A. 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B. 2 días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a los 100 Km. de distancia, el plazo será de cuatro días
- C. 1 día por traslado del domicilio habitual.
- D. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- E. La trabajadora embarazada tendrá 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.

Artículo 26. Excedencia voluntaria

El personal que acredite al menos 1 año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a 5 años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos un mes a la fecha de su inicio,

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos un mes antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador o la trabajadora podrán incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, si así lo solicitara.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido 2 años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

Para incorporarse al puesto de trabajo deberá comunicarlo con un mes de preaviso y la falta de dicho preaviso implicará la pérdida del puesto de trabajo.

Artículo 27. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- A) Designación o elección de un cargo público.
- B) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Capítulo IX

Régimen disciplinario

Artículo 28. Régimen disciplinario

Corresponde a la dirección de la empresa imponer el siguiente régimen de sanciones y disposición de faltas al personal.

A) Faltas leves:

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. De 3 a 5 faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a 15 minutos, sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. La falta de higiene y aseo en zonas comunes.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
7. El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral.

C) Faltas graves:

Comisión de dos faltas leves en un periodo de dos meses.

1. El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
2. La falta de asistencia al puesto de trabajo de 1 a 3 días sin causa justificada, en un periodo de 30 días, no comunicar la ausencia al mismo y no entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de 5 días y menos de 10 en un periodo de 30 días.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del

mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave

5. El empleo de tiempo, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

6. Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

7. La falta del respeto debido a usuarios, compañeros y compañeras de trabajo superiores o de cualquier categoría, y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

8. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil facilitado a la empresa durante la jornada de trabajo.

9. La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de 90 días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

C) Faltas muy graves:

1. Realización de trabajos y gestiones ajenas a la prestación de sus servicios.

2. Simulación de presencia de otro trabajador en el puesto de trabajo.

3. Condena por delito doloso en el ejercicio de sus funciones.

4. Consumo de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias sicotrópicas o encontrarse bajo sus efectos en la prestación del servicio.

5. Simulación de accidente o enfermedad.

6. No comunicar a la empresa las situaciones de incapacidad temporal o baja médica prescrita.

7. No cumplir con la normativa o disposiciones de la ley de riesgos laborales.

8. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un periodo de 30 días.

9. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

10. Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de 30 días o durante más de 30 días durante un periodo de 90 días.

11. Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a, usuarios/as, compañeros y compañeras de trabajo de cualquier categoría, s, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

12. Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de los/as usuarios/as, del centro, del servicio, o del personal.

13. El acoso sexual y moral.

14. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

15. Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

16. La falta de disciplina en el trabajo.

17. No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

18. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

19. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

20. La reincidencia en falta grave, en el periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

21. Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Es-

tatuto de los Trabajadores.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.

Despido disciplinario.

Las faltas leves prescribirán a los 3 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, y en todo caso 6 meses desde que se hubiese cometido o que tuviere conocimiento la empresa.

Artículo 29. Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la representación unitaria del personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el personal afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Capítulo X

Estabilidad en el empleo

Artículo 30. Estabilidad en el empleo

Las relaciones laborales contractuales en la empresa por razón de las características de la actividad a desarrollar en la empresa, se encuadrarán en las siguientes modalidades: Fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y prácticas, pudiéndose celebrar cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Ello, sin perjuicio de que aquellos puestos de trabajo que de forma permanente sean necesarios para el funcionamiento de la empresa que deberán ser cubiertos con contratos fijos y/o indefinidos.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Es deseo de la empresa que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. La empresa se compromete a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 30%, como mínimo durante la vigencia del convenio.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES	Salario mens. con prorrateo	Salario Anual	Salario/ Día	Plus Nocturnidad y Turnos
GRUPO A				
DIRECTIVOS	1.500	18.000		15%
Jefe Departamento				
1 con Titulación Académica Superior	1.300	15.600	43,33	15%
2 sin Titulación Académica Superior	1.200	14.400	40,00	15%
GRUPO B				
Ing. Proyectos Titulación Superior	1.200	14.400	40,00	15%
Téc. Proyectos sin Titulac. Superior	1.000	12.000	33,33	15%
Técnico Desarrollo Proyectos	995	11.940	33,17	15%
Ayudante Técnico Desarrollo Proyectos	860	10.320	28,67	15%

GRUPO C				
Téc. Administrativo Titulación Sup.	1.200	14.400	40,00	15%
Oficial Administrativo sin Titulación Superior	1.000	12.000	33,33	15%
Auxiliar Administrativo	860	10.320	28,67	15%
Coordinador de Tramitadores	1.000	12.000	33,33	15%
Gestor de Tramitadores	920	11.040	30,67	15%
Tramitadores/Teleoperadores	860	10.320	28,67	15%
Formación y Aprendizaje				
Oficial de Oficios Propios	995	11.940	33,17	15%
Auxiliar de Oficios Propios	860	10.320	28,67	15%

ANEXO II

Funciones

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en función de lo regulado en el mismo, formando parte de los grupos profesionales las siguientes categorías que se describen y las funciones que, a título orientativo, deben desarrollar cada una de ellas.

GRUPO PROFESIONAL A: DIRECCIÓN O MANDOS SUPERIORES

Pertencen a este grupo profesional las personas que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas.

Se incluyen en este grupo los directivos y responsables de departamento o área.

GRUPO PROFESIONAL B: PERSONAL TÉCNICO EN INFORMÁTICA

Pertencen a este grupo las personas que ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y desarrollos informáticos, reuniendo la cualificación adecuada para ello.

Se incluyen en este grupo los jefes y jefas de proyectos, analistas, personal técnico de sistemas programación y ayudantes de sistemas.

GRUPO PROFESIONAL C: ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN

Pertencen a la administración las personas que utilizando los medios operativos e informáticos, ejecutan de forma habitual las funciones propias administrativas de la empresa.

Pertencen a la operación las personas encargadas de realizar tareas de operación de Contact Center, atendiendo o gestionando las llamadas, y/o actividades administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, control de calidad, etc., bien individualmente o coordinando o formando a un grupo de ellas.

Se incluyen en este grupo los jefes y jefas de administración, el personal técnico administrativo, oficiales, el personal auxiliar administrativo, responsables de servicio, el personal de supervisión, coordinación y formación, los agentes de calidad (quality), gestores, gestoras y personal teleoperador/operador en cualquiera de sus grados.

GRUPO PROFESIONAL D: SERVICIOS GENERALES

Pertencen a este grupo aquellas personas que, sin necesidad de ninguna cualificación profesional, ni conocimientos especializados de ningún tipo, salvo los que se adquieran por el mero desarrollo de su trabajo, se dedican a las más variadas funciones de servicio o auxilio de la actividad general de la empresa.

Se incluyen en este grupo, conserjes, ordenanzas, guardas y personal de limpieza.

NIVELES

GRUPO A:

1. DIRECTIVOS

2. JEFE DE DEPARTAMENTO O ÁREA

2.1. Jefe con titulación académica superior

2.2. Jefe sin titulación académica superior

Se incluyen en este nivel los jefes de cada Departamento cuando por cantidad de empleados así lo requiera, mientras tanto esa función puede abarcarla el o los Directivos correspondientes.

GRUPO B:

INGENIERO PROYECTOS CON TITULACIÓN SUPERIOR

Pertencen a este grupo los profesionales cualificados que ejecutan de forma habitual las funciones propias de desarrollos informáticos, con total autonomía y capacidad de supervisión, planificando y gestionando los recursos disponibles a su cargo y bajo las directrices del Directo o Jefe de Departamento. La Responsabilidad de sus decisiones afecta directa o indirectamente a parte de la organización y además de poder implicar importantes efectos negativos en el funcionamiento de la empresa. Consecuentemente, tiene acceso y utiliza información privilegiada de la que pueden derivarse consecuencias muy graves.

TÉCNICO PROYECTOS SIN TITULACIÓN SUPERIOR

Pertencen a este grupo las personas, que aunque sin cualificación académica profesional, tienen atribuidas funciones propias de desarrollos informáticos, pero con autonomía y capacidad de supervisión medio-alta.

TÉCNICO DESARROLLO PROYECTOS

Pertencen a este grupo las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área de determinada de conocimiento con grado de complejidad medio a la titulación acreditada, pero con la responsabilidad y supervisión limitadas a la asignación de tareas del Ingeniero de proyectos.

AYUDANTE DE TÉCNICO DESARROLLO PROYECTOS

Pertencen a este grupo las personas que, realizan actividades de tipo técnico dentro de un área determinada, con grado de complejidad bajo o repetitivo, para las que no necesita titulación acreditada, y con responsabilidad y supervisión limitada al Técnico de Proyectos.

PRÁCTICAS

GRUPO C:

TÉCNICO ADMINISTRATIVO CON TITULACIÓN SUPERIOR

Es el personal de titulación superior que realiza tareas de administración (contabilidad, control de tesorería, cobros, pagos, etc.) que requieren capacidad y autonomía en la toma de decisiones, responsabilizándose de la gestión, organización y supervisión de su departamento.

OFICIAL ADMINISTRATIVO SIN TITULACIÓN SUPERIOR

Es el personal de titulación media que realiza tareas de administración que requieren capacidad y autonomía en la toma de decisiones, supervisando y organizando a los auxiliares administrativos de su departamento.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es el personal mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

COORDINADOR DE TRAMITADORES

Es el personal que supervisa y organiza a los gestores y tramitadores, responsabilizándose de la organización y desarrollo del trabajo en la totalidad de las actividades o procesos de la campaña o servicio a las que este adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas sobre su trabajo y resultados.

GESTOR DE TRAMITADORES

Es el personal que bajo la supervisión del Coordinador de tramitadores, tiene capacidad para gestión de incidencias y resolu-

ción de problemas en el departamento de tramitación/teleoperadores.

TRAMITADOR DE EXPEDIENTES/TELEOPERADOR

Es el personal mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas de tramitación de expedientes y atención telefónica puramente mecánica y bajo supervisión del Coordinador de tramitaciones.

PRÁCTICAS

Hay varias firmas ilegibles.

Núm. 4.043/2018

Convenio o Acuerdo: Comercio en General

Expediente: 14/01/0171/2018

Fecha: 27/11/2018

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Juan Martínez Beltrán

Código 14000025011981

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de Comercio de Córdoba", y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto 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.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE COMERCIO DE

CÓRDOBA 2018- 2020

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes firmantes

Este Convenio Colectivo se pacta de una parte entre la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), y de otra el Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y el Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO-Servicios), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar y firmar el presente convenio.

Artículo 2. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en la provincia de Córdoba, aún cuando las empresas titulares de los mismos tengan su domicilio social fuera de ésta.

Artículo 3. Ámbito funcional

El presente Convenio obliga a todas las empresas dedicadas al comercio de manera exclusiva, principal o predominante, al por mayor o al por menor, con establecimiento mercantil permanente y que no estén afectadas por un ciclo de producción, aunque tengan un proceso previo de preparación, selección, clasificación, envasado y etiquetado para su posterior venta del producto, siempre que sea venta directa con independencia del canal que se utilice (directa, telefónica, internet...).

A título orientativo forman parte del ámbito funcional de este convenio los siguientes CNAE's: 4511, 4519, 4531, 4532, 4540, 4621, 4624, 4631, 4632, 4633, 4634, 4635, 4636, 4637, 4638, 4639, 4641, 4642, 4643, 4644, 4647, 4648, 4649, 4651, 4652, 4661, 4662, 4663, 4664, 4665, 4666, 4669, 4672, 4673, 4674, 4676, 4677, 4690, 4711, 4719, 4721, 4722, 4723, 4724, 4725, 4726, 4729, 4741, 4742, 4743, 4751, 4752, 4753, 4754, 4759, 4761, 4763, 4764, 4765, 4771, 4772, 4774, 4775, 4777, 4778, 4779, 4781.

Artículo 4. Ámbito personal

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas incluidas en sus ámbitos funcional y territorial. Quedan excluidos expresamente del mismo, el personal de alta dirección cuya relación laboral especial se regula en el R.D. 1.382/1985, de 1 de agosto, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1 y en el artículo 2, ambos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal, vigencia y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2020.

La denuncia del mismo habrá de realizarse por escrito con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Caso de producirse su denuncia, las partes acuerdan que el convenio siga íntegramente en vigor hasta la firma del siguiente.

Si no media denuncia, el presente Convenio se prorrogará de año en año.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas, absorción y compensación

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas, por lo que se respetarán las situaciones más favorables obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio tienen carácter de absorbibles por cualquier mejora establecida o que en el futuro pueda establecerse, siempre que sea por similar concepto, cualquiera que sea su denominación y forma de percepción, ya sean éstas concedidas por contrato individual o colectivo o por disposiciones legales o normas de obligado cumplimiento de fecha posterior.

Artículo 7. Legislación supletoria

En todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco del Comercio y en la legislación laboral vigente.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

El presente convenio forma un todo orgánico e indivisible, por lo que si por sentencia firme de la jurisdicción competente, se declarase nulo en parte sustancial alguno de sus artículos, la Comisión Negociadora en el término máximo de 3 meses a contar desde la firmeza de la sentencia negociará para dar solución a la cuestión planteada.

Si transcurrido el plazo anterior no se llegará a un acuerdo, las partes se comprometen a someter la discrepancia al servicio de arbitraje establecido por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía.

Capítulo II

Tiempo de trabajo

Artículo 9. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales a realizar de lunes a sábados.

En el supuesto de jornada partida y salvo pacto en contrario, existirá un descanso mínimo de dos horas y treinta minutos, siempre que se respete la duración máxima de la jornada diaria.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su centro de trabajo.

El personal que realice jornada laboral los sábados por la tarde, con carácter general disfrutarán un descanso de dos días, incluido el domingo, que podrán ser continuados o rotativos o acumulando las horas de más a días de vacaciones y sin que dicho descanso en ningún caso pueda suponer ni disminución ni aumento de la jornada pactada.

Con el objetivo de fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, para todo el personal de empresas de más de 50 trabajadores/as en cómputo nacional, se garantizará el disfrute de al menos dos sábados de descanso al mes.

Durante los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral será de 4 horas en jornada matinal. Las horas que se dejen de trabajar durante los mencionados días serán compensadas con la prolongación de la jornada de trabajo, en una hora durante dos días que fijará la Comisión Paritaria del Convenio, excepto en el sector de la alimentación.

Para el personal que con carácter habitual su jornada no comprendiera el sábado por la tarde, y en el supuesto de que pudiese coincidir los días 24 y 31 de diciembre en sábado, o domingo aperturable, las partes acuerdan conceder un día adicional de vacaciones para compensar dicho día.

Semana Santa: Los días lunes, martes y miércoles, se efectuará jornada ordinaria, siendo festivos Jueves, Viernes y Sábado Santo.

No obstante, las empresas podrán realizar una apertura de cuatro horas continuadas en la mañana del Sábado Santo, siempre tomando en consideración la voluntariedad del personal para trabajar en esta jornada. El trabajador decidirá cuándo le serán devueltas las 4 horas trabajadas el Sábado Santo.

En aquellas empresas con acuerdos sobre festivos, estos serán respetados.

Feria Capital y Provincia: Durante la semana completa de la Feria de Mayo se hará jornada laboral matinal de 4 horas de lunes a viernes y de 3 horas en jornada matinal el sábado.

No obstante lo anterior se podrá establecer la realización de jornada normal de trabajo en mañana y tarde los lunes y martes a razón de 7 horas diarias, limitándose el horario de mañana a los días miércoles, jueves y viernes a razón de 3 horas diarias, no realizándose jornada de ningún tipo el sábado.

Los días mencionados serán fijados por la Comisión Paritaria del Convenio en base a la certificación que a tal efecto expida el Excmo. Ayuntamiento.

Si por la duración de la feria no fuera posible el disfrute de las tardes referidas dentro del período oficial de la misma, se compensará el tiempo acortado de feria, con una hora y media en proporción por cada hora trabajada durante las indicadas tardes.

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutará de 28 días laborables de vacaciones retribuidas, contándose a tal efecto como laborables los sábados.

Las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores o, en caso de no existir éstos, entre los trabajadores y la empresa, durante los dos primeros meses de cada año, sin respetar el orden de antigüedad y serán abonadas a razón de salario base convenio más antigüedad. Al menos la mitad de dichas vacaciones deberá estar comprendida dentro del período de vacaciones escolares.

En caso de Incapacidad Temporal que imposibilite al trabajador a disfrutarlas total o parcialmente, se estará a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Licencias o permisos retribuidos

Los trabajadores comprendidos en este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso y licencias retribuidas, como si fueran efectivamente trabajados:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o formalización de pareja de hecho inscrita en el registro correspondiente.

b) 4 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador/a se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

Salvo en el supuesto del fallecimiento, este permiso se podrá disfrutar en tanto persista el hecho causante, en días consecutivos o de forma discontinua.

c) Por siete días naturales en caso de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de dos días más.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, incluido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) 3 días naturales por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, que habrá de justificarse por el facultativo, cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas de jornada de trabajo.

g) 1 día de asuntos propios, sin necesidad de justificación, que habrá de solicitarse con al menos 10 días de antelación. No podrá coincidir con Semana Santa, Feria ni Navidad, y tampoco podrá coincidir en el disfrute de los referidos días de asuntos propios más del 33% de la plantilla del departamento o sección de que se trate. Para disfrutar de este permiso, el solicitante deberá acreditar como mínimo seis meses de antigüedad en la empresa.

h) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y que los mismos tengan lugar en el ámbito geográfico de este convenio.

i) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos o padres cuando éste sea en día laborable. Cuando por tal motivo se desplace fuera de la provincia, el plazo será de 1 día más.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán los derechos regulados en el artículo 43 del presente Convenio.

Artículo 12. Permisos no retribuidos

a) En caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho, desde la finalización del permiso retribuido y hasta el tiempo que determine el facultativo.

b) En los casos de adopción, guarda con fines adoptivos o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información, preparación así como para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, cuando éstos se realicen fuera del ámbito geográfico de este Convenio.

Tabla de Parentescos (Consanguinidad y Afinidad):

Parientes de primer grado: padre, madre, suegro/a, hijo/a, yerno y nuera.

Parientes de segundo grado: abuelo/a, nieto/a, hermano/a, cuñado/a, marido o mujer del hermano/a del cónyuge, abuelos del cónyuge.

Artículo 13. Excedencias

A) Voluntaria

El personal con una antigüedad en la Empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años teniendo, en todo caso, derecho a que se le reserve el puesto de trabajo durante el tiempo que dure la excedencia incorporándose automáticamente al término de la misma a su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que detentaba con anterioridad a la excedencia y en éste con el solo requisito de comunicar por escrito a la Empresa, su propósito de incorporarse a la misma, con 30 días como mínimo de antelación a la finalización de dicha excedencia. En ningún caso se tiene derecho a la excedencia cuando se mantenga con la empresa un contrato de duración determinado. Para acogerse el trabajador a otra excedencia voluntaria, deberá cubrir en la Empresa un nuevo período, de al menos dos años de servicio efectivo en la misma. Se faculta a las empresas para contratar al personal en régimen de interino, para ocupar la vacante producida por la excedencia.

B) Para el cuidado de hijos y familiares:

El personal tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

C) Excedencia por violencia de género o para víctimas del terrorismo:

Las víctimas de violencia de género o que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la empresa. Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación.

D) Excedencia pactada:

En el resto de cuestiones sobre excedencias se estará a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva ente Mujeres y Hombres.

En todo caso, si existe acuerdo, formalizado por escrito, entre la empresa y la persona solicitante de la excedencia voluntaria, se podrá modificar tanto el plazo de duración de la excedencia como el tiempo que ha de transcurrir desde el final de una anterior excedencia para solicitar otra nueva.

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 14. Salario Convenio

El salario convenio y demás conceptos retributivos para el 2018 se especifican en la correspondiente tabla salarial que se adjunta como Anexo I, y se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de julio de 2018.

Las cantidades pagadas a cuenta durante los años 2017 y 2018 no podrán ser objeto de detracción.

Los atrasos que se pudieran haber generado a la fecha de la publicación del presente Convenio se abonarán como plazo máximo en la nómina siguiente a los dos meses de la publicación del presente texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Para el año 2018, se acuerdo un incremento salarial del 1,75% sobre las tablas salariales del año 2013.

Para el 2019, se acuerda un incremento salarial del 2,00% sobre la tabla salarial de 2018 (Anexo II).

Para el 2020, se acuerda un incremento salarial del 2,00% sobre la tabla salarial de 2019 (Anexo III).

Se acuerda una cláusula de garantía salarial consistente en que si el IPC real acumulado de los años 2018, 2019 y 2020, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, es superior a 6,30 puntos porcentuales se actualizarán las tablas salariales hasta dicho porcentaje en lo que exceda de 5,75% con efectos retroactivos desde el primer mes en que la inflación acumulada superase este.

Artículo 15. Antigüedad

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio cobrarán en concepto de antigüedad los porcentajes que a continuación se indican, calculándose éstos sobre el Salario Base:

Desde mes	Hasta mes	%
0	24	0.0
25	48	3.00
49	60	5.00
61	72	7.00
73	Adelante	9.00

Las personas trabajadoras que perciban un porcentaje o importe superior al que resultara de aplicar la tabla anterior, mantendrán dicha diferencia como un complemento personal de antigüedad, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto.

Artículo 16. Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas afectadas por el presente convenio abonarán al personal a su servicio tres gratificaciones extraordinarias consistentes en:

Paga Extra de Julio: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de julio al 30 de junio, y se abonará el 15 de julio.

Paga Extra de Diciembre: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre, y se abonará el 15 de diciembre.

Paga Extra de Marzo: Una mensualidad de salario base más la antigüedad, si procediera. El periodo de devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará el 15 de marzo.

Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones a lo largo del año, salvo negativa expresa del trabajador.

Quienes ingresen o cesen en la empresa durante el transcurso del año percibirán las gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

Artículo 17. Premios por permanencia en la empresa

Al personal que alcance en su empresa los 20 ó 35 años de antigüedad, les será abonada la cantidad equivalente a media paga y una paga respectivamente, del Salario Base Convenio, esto es, sin inclusión de complementos salariales ni prorrateos de extraordinarias.

Todo el personal que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan cumplidos los referidos años de servicio en la empresa y no hayan recibido los citados premios se les abonará el que corresponda a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 18. Dietas y kilometraje

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá al día y en concepto de dieta completa sin pernoctar la cantidad expresada en el correspondiente anexo, así como la dieta completa pernoctando. En los casos de sólo media dieta se abonará la cantidad que igualmente y en cómputo diario se expresa en el anexo correspondiente. No devengará dieta de ninguna clase el personal que realice desplazamientos dentro de la media jornada laboral, se faculta a empresas y trabajadores para establecer las dietas correspondientes con la justificación de los gastos realizados.

El importe a percibir por el trabajador que ponga su vehículo en los desplazamientos será el que se recoge en la siguiente tabla, aumentado en 0,02 euros por kilómetro y acompañante sin contar el conductor.

AÑO	EUROS/KM
2018	0,36
2019	0,36
2020	0,37

El personal que habitualmente cobra comisión por ventas y dietas pactará éstas con la empresa. El importe a percibir por kilómetro cuando el vehículo que utilice sea propiedad particular del trabajador, se convendrá de común acuerdo entre éste y la empresa.

Artículo 19. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán mensualmente con un incremento mínimo del 50% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria y se abonarán mensualmente.

En todo caso, siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y el trabajador, se podrá compensar las horas extraordinarias por descansos en una proporción igual a la expresada para la determinación económica de la hora extraordinaria. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de dos meses, prioritariamente por días completos de descanso.

Salario anual [(Base + Antigüedad + Pluses fijos) x 15 pagas]

Valor de hora ordinaria =

Jornada Anual (1.784 horas)

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Las horas realizadas con motivo de eventos especiales del tipo "Black Friday", "CiberMonday", Shopping Night, Ferias o similares, que se desarrollen fuera del horario de apertura habitual del centro de trabajo, serán voluntarias y tendrán la consideración de horas extras.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como horas extraordinarias.

Artículo 20. Comisiones por ventas

En las empresas que se vinieran percibiendo comisiones por ventas, se respetarán las condiciones y cuantías que ya vinieran percibiendo los trabajadores, al margen de lo establecido en el propio Convenio en materia salarial.

Todos los trabajadores que tengan la categoría de Oficial Administrativo y que no perciban ningún tipo de incentivos, percibirán a partir de cuatro años en esta categoría un 5% sobre el Salario Base Convenio.

Capítulo IV

Contratación de trabajadores y finiquitos

Artículo 21. Periodo de prueba

Salvo lo especialmente regulado en relación a ciertas modalidades de contratación, el periodo de prueba se establece en:

Contratos hasta un año duración:

Personal no cualificado: 10 días.

Cualificados/as y administrativos/as: 15 días.

Titulados/as: 45 días.

Contrato superiores al año e indefinidos:

Personal no cualificado: 20 días.

Cualificados/as y administrativos/as: 30 días.

Titulados/as: 45 días.

Artículo 22. Contratos indefinidos

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en la Provincia.

Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Se reconoce derecho preferente a ocupar plazas como trabajadores fijos, a favor de quienes estén desempeñando funciones de empleado eventual o interino.

Artículo 23. Contratos eventuales por especiales circunstancias de la producción

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Las partes negociadoras del presente Convenio, conscientes de su responsabilidad en la generación de empleo estable en nuestra Provincia, tenderán en la medida de lo posible y si las circunstancias de la empresa así lo permiten, según el criterio de la

Dirección de la misma a transformar este tipo de contratos en indefinidos.

Artículo 24. Contratos formativos

- Contrato de trabajo en prácticas

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El período de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

A la finalización del contrato, y en el caso de continuar la prestación laboral, la empresa se compromete a vincular al trabajador/a con un contrato indefinido para desempeñar las labores para las que fue contratado y con la categoría correspondiente, quedando prohibido el encadenamiento con otras modalidades de contrato determinado.

El salario de los trabajadores contratados en prácticas será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo año de vigencia del contrato.

El número máximo de trabajadores que en cada centro de trabajo pueden estar acogidos a esta modalidad de contrato será:

- Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: 2 por centro.
- Centros de trabajo de más de 10 trabajadores: 10% por centro.

- Contrato para la formación y el aprendizaje

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato con personal comprendido entre los 16 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año.

El personal bajo este tipo de contrato no podrán realizar horas extraordinarias salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

La retribución de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será la establecida en la tabla adjunta de este Convenio y para la categoría de dependiente y, en todo caso, en función del tiempo realmente trabajado.

El número máximo de trabajadores que en cada centro de trabajo pueden estar acogidos a esta modalidad de contrato será:

- Centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: 2 por centro.
- Centros de trabajo de más de 10 trabajadores: 10% por centro.

Artículo 25. Contrato a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial se regularán por la correspondiente legislación, con la única excepción de que en el supuesto de que la jornada diaria pactada fuera igual o inferior a cuatro horas, la misma se realizará de forma continuada, quedando exceptuados de este requisito aquellos contratos de trabajo que se rea-

licen con el personal de limpieza. Copia de los contratos le serán facilitados al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere.

Artículo 26. Contratación de personas con discapacidad

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.1 del R.D. Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, las empresas que empleen a un número de 50 ó más trabajadores vendrán obligadas a que, de entre ellos, al menos el 3 por 100 sean trabajadores con discapacidad.

Artículo 27. Contrato por obra o servicio determinado

Para la formalización de referido contrato, se estará a lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 15.1 a).

Artículo 28. Finiquito

Todos los recibos de finiquitos deberán de especificar, con toda claridad, junto a los demás conceptos adeudados al personal, los correspondientes atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de las cláusulas de revisión, si los hubiere.

Todos los recibos de finiquito deberán contener la firma de un representante sindical de los trabajadores, entendiéndose por éstos, miembros de Secciones Sindicales, Comités de Empresa y Delegados/as de Personal donde los hubiere. La falta de la firma del/la representante sindical privará al documento de su carácter de finiquito, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades correspondientes.

La empresa entregará copia del recibo de finiquito a petición del trabajador con carácter previo a su cese para el asesoramiento oportuno antes de proceder a su firma.

Artículo 29. Resolución unilateral del contrato

El personal comprendido en el presente Convenio, que lleve más de 12 meses de relación laboral y que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una Empresa, habrá de comunicarlo a la empresa, con al menos, quince días de anticipación a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador, de la anterior obligación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Si el contrato de trabajo es eventual de un año o más de duración, la empresa se obliga a preavisar al trabajador con al menos 15 días de antelación, la falta del preaviso anterior llevará aparejado el abono de una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar al trabajador.

Artículo 30. Ascensos

Los ascensos del personal, cuando haya vacante que precise cubrirse, de la correspondiente categoría en la plantilla, se efectuarán con arreglo a las normas siguientes:

- El Ayudante de Dependiente/a se proveerá entre Aprendices y Empaquetadores.
- Los/as Dependientes/as Mayores y Jefes/as de Grupo y Almacén se designarán entre los Dependientes/as.
- Las plazas de Capataz y Mozo/a especializado/a se proveerán por la Empresa entre los Mozos/as especializados/as y Mozos/as, respectivamente.

Capítulo V

Clasificación profesional y movilidad funcional

Artículo 31. Categorías, disposiciones generales

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas

todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una Empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo con la retribución que dicha categoría tenga asignada. Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Artículo 32. Clasificación general

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

Artículo 33. Personal Técnico Titulado

a) Titulados/ Tituladas de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión pero sin sujeción a aranceles.

b) Titulados/ Tituladas de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Artículo 34. Personal Mercantil Técnico no Titulado y Personal Mercantil propiamente dicho

a) Técnicos/as no titulados/as:

1. Director/Directora: Quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

2. Jefe/a de División: Quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

3. Jefe/a de Personal: Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

4. Jefe/a de Compras: Es quién realiza de modo permanente, bien los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

5. Jefe/a de Ventas: Es quién tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realiza, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

6. Encargado/ Encargada General: Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

7. Jefe/a de Sucursal, Encargado/a de establecimiento y Se-

gundo jefe/a de sucursal: Es quien está al frente de una sucursal, ejerciendo por delegación, funciones propias de la empresa. Se incluirá en esta categoría al encargado/a de establecimiento, en los comercios de alimentación en régimen de autoservicio, con más de seis empleados/as. El segundo jefe/a auxilia al jefe/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

8. Jefe/a de Supermercado: Es el trabajador/a que está al frente de un establecimiento, ejerciendo por delegación, funciones propias de la Empresa.

9. Jefe/a de Almacén: Es quién está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

10. Jefe/a de Grupo: Es quién está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

11. Jefe/a de Sección Mercantil: Es quién está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe de Almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

12. Segundo/a Encargado/a de sucursal o establecimiento: Quién está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc. El segundo encargado/a auxilia al encargado/a en sus funciones y lo sustituye en sus ausencias.

13. Vendedor/vendedora, comprador/a y subastador/a: Es quién a las órdenes de un mayorista de carne, pescado o fruta, etc., y con conocimientos de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

14. Intérprete: Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

b) Personal Mercantil propiamente dicho:

1. Viajante/a. Es quién, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

2. Corredor/a de plaza. Es el empleado/a de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casa particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

3. Dependiente. Es el empleado/a encargado/a de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar el público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

En esta categoría se incluirá el Dependiente de sección mayor de supermercados y autoservicios. Se comprenderán expresamente en esta categoría:

- El Cortador de los establecimientos de venta de pescados o

carnes, siempre que tengan asignada exclusivamente la misión de despiece, de cortar y vender y no desempeñe habitualmente la de realizar compras a los mayoristas.

- El Ayudante de vendedor en los mercados centrales de carne, pescado o fruta, que tiene por misión auxiliar a los Vendedores y sustituirlos en sus ausencias.

- El Madurador de plátanos, que, con los debidos conocimientos de las calidades y condiciones del fruto y de la forma de llevar a cabo su maduración, la realiza y dirige, sirviendo además los pedidos que hacen los detallistas.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente Mayor, designado por la Empresa entre los dependientes que excedan de dicha edad. Si por el número de ellos correspondiere haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 a más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos Dependientes mayores y se desprejará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro Dependientes en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

4. Ayudante/a. Es el empleado/a que, auxilia a los Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. Si con carácter permanente el ayudante/a realiza funciones específicas del dependiente, se podrá reconocer esta categoría. Tendrá consideración con carácter permanente aquel trabajador/a que tenga un año de antigüedad en la empresa.

Artículo 35. Personal Administrativo Técnico no Titulado y Personal Administrativo propiamente dicho

a) Personal Administrativo no Titulado:

1. Director/a. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

2. Jefe/a de División. Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

3. Jefe/a Administrativo. Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

4. Secretario/a. Es el/la Taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un director/a, Jefe/a de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierne entrevistas, etc.

5. Contable. Se asimila, a efectos económicos, a la categoría de Jefe administrativo al Jefe/a de contabilidad de la clase de Empresa del apartado c) de este artículo.

6. Jefe/a de Sección Administrativa. Es quien lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

b) Personal Administrativo.

1. Contable, Cajero/Cajera o Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero: Se incluyen en esta categoría los/as Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como al Taquime-

canógrafo/a en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

2. Oficial Administrativo/Oficial Administrativa: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc. Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos/as que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

3. Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa: Es quién, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales/as y Jefes/as en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafo/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales/as, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto traduciéndolas en seis.

En determinados sectores, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

4. Auxiliar de Caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Artículo 36. Clasificación del personal de servicio y actividades auxiliares

a) Jefe/a de Sección de Servicios. Es quién lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad sobre los empleados a sus órdenes.

b) Dibujante. Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c) Escaparata. Es quién tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

d) Ayudante de Montaje. Es el empleado/a mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

e) Delineante/a. Es el técnico/a que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

f) Visitador/a. Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

g) Rotulista. Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar; para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

h) Cortador/a. Es el encargado/a del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o niño, pudiendo intervenir en las ventas.

i) Ayudante de cortador. Es el empleado/a mayor de dieciocho años que actúa bajo la dirección del Cortador, efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el mismo Cortador.

j) Jefe/a de Taller. Es el productor/a que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente

para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

k) Profesionales de Oficio. Se incluyen en este epígrafe los trabajadores/as que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primera, Oficial segunda y Oficial tercera o Ayudante/a. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores/as, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y de rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se consideraran Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

l) Capataz. Es quien, al frente de los Mozos/as y Mozos/as especializados, si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

m) Mozo/a Especializado/a. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos.

Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

n) Ascensorista. Es el empleado/a mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

o) Telefonista. Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

p) Mozo. Es quién efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

q) Empaquetador/a. Es el trabajador/a dedicado/a a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

t) Envasador/.Reponedor/.Marcador/a. Es quién realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al Encargado en la colocación de artículos en los anaqueles o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anomalía observada en cuanto a vigilancia del mismo.

u) Conductor Oficial de 1. Es quien conduce un vehículo de más de 3.500 kg de PMA sin ayudante para la carga, descarga o

entrega de las mercancías y estando en posesión de las autorizaciones administrativas.

v) Conductor/Repartidor/. Es quién por la índole de su trabajo, conduce un vehículo sin ayudante para la carga, descarga y entrega de las mercancías.

Artículo 37. Personal subalterno

a) Conserje. Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador/a. Es el empleado/a mayor de veintiún años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante/a o Sereno. Es quién tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna y nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimientos o casa comercial.

d) Ordenanza. Es el empleado/a mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

e) Portero/a. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

f) Personal de Limpieza. Es el/la que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Capítulo VI

Mejoras sociales

Artículo 38. Incapacidad Temporal (IT)

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas comprendidas en este convenio, en caso de incapacidad temporal, además de los beneficios otorgados por la Seguridad Social, se observarán las normas siguientes:

1) En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, desde el primer día hasta el límite de 18 meses.

2) Se aplicará el mismo régimen del punto anterior en los casos de incapacidad temporal provocada por embarazos, violencia género, enfermedades crónicas, hospitalización o intervención quirúrgica con o sin hospitalización. En estos supuestos el abono del complemento se realizará desde el hecho causante hasta la reincorporación de la persona trabajadora a su puesto de trabajo, con el límite de 18 meses.

3) En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente no laboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa complementará las prestaciones obligatorias hasta alcanzar el importe íntegro de sus retribuciones salariales, hasta el límite de doce meses.

4) En caso de segunda baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 75% del complemento.

5) Para la tercera baja en el año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enfermedad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa abonará el 50% del complemento.

6) Para la cuarta y sucesivas bajas dentro del año natural y por las mismas circunstancias antes expresadas, es decir, enferme-

dad o accidente no laboral cuando no sea de aplicación el apartado 2 del presente Artículo, la empresa no abonará complemento alguno.

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a que se le reserve durante dos años la misma plaza que desempeñaba antes de ser baja por enfermedad, en el supuesto de que hubiese necesidad de acogerse a la prórroga de seis meses establecida en la Ley de Seguridad Social.

Alcanzado este límite de dos años, quedará en situación de excedencia forzosa por enfermedad con los derechos señalados en el presente artículo.

Artículo 39. Excedencia en caso de agotamiento de la incapacidad temporal

Los enfermos/as serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los dieciocho meses o dos años, en el caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa. Las empresas de más de cien empleados quedarán obligadas a proporcionar al trabajador calificado de Incapacidad Parcial o Permanente Total para la profesión habitual un puesto de trabajo dentro de la misma, a criterio de la Empresa.

Artículo 40. Reconocimientos médicos

Los reconocimientos médicos generales serán voluntarios para el trabajador/a, realizándose una vez al año y con carácter individualizado según cada puesto de trabajo, excepto para aquellos puestos que, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, tengan el carácter de obligatorio.

Artículo 41. Indemnización por cese

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de quince años, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía, sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 60 años, 6 mensualidades de su salario último.

Cese a los 61 años, 5 mensualidades de su salario último.

Cese a los 62 años, 4 mensualidades de su salario último.

Cese a los 63 años, 3 mensualidades de su salario último.

Cese a los 64 años, 2 mensualidades de su salario último.

Dichas indemnizaciones se abonarán siempre y cuando se produzca el cese exclusivamente a las edades señaladas, y serán calculadas por el salario base y antigüedad consolidada, si procediere.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido procedente.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Artículo 42. Poliza de seguros

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán un Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador/a que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá él/ella o sus derechohabientes la cantidad de 44.500 €.

Capítulo VII Políticas sociales

Artículo 43. Protección a la maternidad

En caso de embarazo, la mujer trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo, conforme se establece en la legislación vigente, teniendo la obligación la empresa de reservarle su puesto de trabajo. Durante el embarazo ninguna trabajadora podrá ser despedida por este motivo. A partir del tercer mes de embarazo, la trabajadora deberá tener una ocupación acorde con su estado y que pueda desarrollar sentada, percibiendo todos los emolumentos habituales, incluso la media de la comisión del anterior semestre si tiene establecido este régimen de incentivos.

Finalizado el período de gestación, será integrada al puesto de trabajo. La trabajadora con un hijo lactante tendrá opción a modificar su horario durante el primer año desde su incorporación al centro de trabajo.

Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo.

b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.

c) Acumular el permiso de lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:

1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.

2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.

3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

Las madres o padres con hijos/as a cargo, tanto naturales como de adopción, menores de doce años, o familiar con discapacidad física o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida y que esté a su cargo, tendrá derecho a una reducción de jornada laboral entre un octavo y la mitad, con disminución salarial correspondiente en el mismo porcentaje, eligiendo concreción horaria.

Artículo 44. Igualdad de oportunidades, no discriminación entre las personas

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes respetarán la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, habrán de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Los derechos establecidos en este Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

No obstante, deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según el cual, no constituirá dis-

criminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de igualdad en el trabajo.

Artículo 45. Planes de igualdad y protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual

Para el desarrollo en el sector de lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, se estará a lo previsto en el Acuerdo Marco de Comercio sobre la materia.

Es voluntad de las partes firmantes de este convenio, hacer referencia a lo establecido por la Ley en materia de acoso sexual, manifestando así su compromiso con la prevención y erradicación del acoso, tanto de tipo sexual como por razón de sexo.

Siguiendo con este compromiso, aquellas empresas con más de 250 trabajadores afectados por el presente convenio, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad según se recoge en el Capítulo III de la Ley de Igualdad 3/2007, con medidas específicas, entre otras, para prevenir el acoso sexual y por razón de género según lo establecido en el artículo 48 de dicha Ley, el cual se transcribe literalmente:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Desde la Comisión Paritaria se planificarán acciones tendentes a la información, formación y asesoramiento en materia de Planes de igualdad y Protocolo para la prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual en el trabajo.

Artículo 46. Plus compensatorio para el desarrollo de políticas sociales

Desarrollar determinadas políticas sociales en la empresa contribuye a conseguir un sector empresarial más avanzado y com-

petitivo.

La búsqueda de soluciones en el marco de las relaciones laborales a problemas sociales que se generan también en la actividad empresarial -igualdad, conciliación, discapacidad, prevención...- debe ser una actividad a tener en cuenta igualmente en la negociación colectiva.

Así, se conseguirá generar una cultura de implantación de políticas sociales en las empresas a través de la negociación colectiva.

Para ello, las partes firmantes del presente convenio se comprometen, conforme a lo contenido en este artículo, a la realización de un "Programa o Plan de actividades de información, formación y asesoramiento en materia de Políticas Sociales" dirigido a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional, sectorial y territorial para que puedan desarrollar esas actividades.

Este Programa de actividades, con la supervisión de la Comisión Paritaria, se podrá desarrollar a través de dos vías:

a) Asociativamente y de forma colectiva en sus respectivos ámbitos por la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), como organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, y por las centrales sindicales UGT y CC.OO., como organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores a nivel provincial.

b) Directa e individualmente por las empresas, siempre que cuenten con una plantilla superior a 6 personas y algún integrante de esta plantilla esté formado como Agente de Igualdad, quien dispondrá de un crédito de 5 horas mensuales para la colaboración en la planificación y para la supervisión de las actividades de información, asesoramiento y formación que se programen por la empresa.

Para la consecución de los fines expuestos, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que las empresas deberán abonar a su personal laboral un Plus Compensatorio de naturaleza salarial para el desarrollo de estas actividades, en cuantía de 20 euros mensuales (240 euros anuales), y sea cual sea la jornada laboral del trabajador en caso que no acrediten su adhesión en la organización empresarial más representativa del sector a nivel provincial, a través de la cual podrá participar asociativa y colectivamente en las actividades programadas por aquella y recibir por ésta los servicios de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales, o en caso que no acrediten una planificación y ejecución de referidas actividades realizadas directa e individualmente por ellas.

Se acreditará la realización de actividades de información, asesoramiento y formación en políticas sociales del siguiente modo:

1. Mediante certificación que acredite la adhesión de la empresa en la organización empresarial más representativa del sector en la provincia de Córdoba, es decir la Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba (Comercio Córdoba), que desarrollará asociativamente y de forma colectiva estas actividades.

Comercio Córdoba estará obligada a presentar anualmente a la Comisión Paritaria Memoria de las actividades realizadas en estas materias, incluidas sus actuaciones representativas y de interlocución en materia de políticas sociales.

2. Las empresas que realicen las actividades de información, asesoramiento y formación en materia de políticas sociales de forma directa e individual, acreditarán su realización de acuerdo al siguiente procedimiento:

- Acreditación del cumplimiento del requisito inicial de contar

con una plantilla superior a 6 personas.

- Acreditación de la existencia de un miembro del personal que cuente con la formación de Agente de Igualdad y que dispone de un crédito horario mensual de 5 horas para dedicarlo a las tareas anteriormente descritas.

- Presentación a la Comisión Paritaria en el plazo máximo de 2 meses desde la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia del Programa o Plan de actividades que vaya a realizar, quien resolverá sobre la suficiencia del mismo con su visado, que tendrá validez anual.

Semestralmente, y para aquellos planes o programas de actividades que hayan sido visados por la Comisión Paritaria, el Agente de Igualdad de la empresa presentará a referida Comisión informe por escrito de las actividades del Plan ejecutadas acompañado de aquellos documentos que acrediten de modo indubitado la realización de las actividades.

Las empresas de nueva constitución dispondrán igualmente de un plazo de 2 meses desde el inicio de su actividad para presentar su Plan o programación para solicitar el visado a la Comisión Paritaria.

Los Planes o Programas de actividades que se realicen directa o individualmente por las empresas deberán acreditarse conforme al funcionamiento y contenido mínimo siguiente:

a) Respecto de la actividad de Información: Ésta habrá de ser periódica y deberá realizarse un mínimo de 15 comunicaciones informativas por escrito anuales indicándose la vía o modo de difusión a los trabajadores.

b) Respecto de la actividad de asesoramiento: Consistirá en la puesta a disposición de un servicio de asesoramiento permanente. Deberá indicarse la persona y cualificación que presta el asesoramiento en materia de políticas sociales y mecanismo para la formulación de consultas y la emisión de las respuestas a las mismas.

c) Respecto de las actividades formativas: Habrá de realizarse un mínimo de 4 acciones formativas al año, que podrán presentar el formato de curso, seminario, charla..., indicándose las principales características de cada una de ellas: temario, modalidad, fecha y horario de realización, duración y la persona o entidad que la imparte.

La Comisión Paritaria podrá visitar la empresa y mantener entrevistas con el personal o su representante a los efectos de comprobación de las actividades realizadas.

Este artículo entrará en vigor el 1 de enero de 2019, si bien aquellas empresas que opten por desarrollar el programa de manera directa e individual podrán hacerlo antes de la entrada en vigor del mismo, es decir, antes del 31 de diciembre de 2018.

Capítulo VII Acción Sindical

Artículo 47. Delegados de Personal

La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tenga menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal. Igualmente podrá haber un Delegado de Personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores, elegirán mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, los Delegados de Personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, 1. De 31 a 49, 3.

Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulan

do reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda sobre el cumplimiento de las normas relativas a Higiene y Seguridad Social, y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de empresa.

Artículo 48. Competencia de los Comités de Empresa

1. El Comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa y producción y evolución probable del empleo en la empresa.

1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o por participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

1.3. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajos y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

1.9. Participar como se determine por el Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.

1.11. Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señaladas en este número 1, en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones labo-

rales.

2. Los informes que deba emitir el Comité de Empresa a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

3. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados primero y segundo del punto uno de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

4. Antes de la notificación de cualquier sanción o amonestación a los trabajadores, la Empresa requerirá por escrito al Comité de Empresa o Delegados de Personal, el informe pertinente, el cual deberá ser emitido en el plazo de dos días laborables a contar desde la fecha de requerimiento.

Artículo 49. Garantías de las condiciones laborales

Las empresas entregarán a los trabajadores antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Cuando el trabajador extinga su relación laboral con la empresa, sea cual fuere el motivo, la empresa entregará un Certificado en el que se haga constar los días cotizados y cuantía de las bases de cotización del período que a tal efecto exija el organismo encargado de gestionar la prestaciones por desempleo, todo ello en el plazo de diez días y salvo que la empresa haya hecho uso de los medios telemáticos para enviar a dicho organismo el correspondiente certificado.

Artículo 50. Garantías sindicales

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que, el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, organizativas, de producción o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional.

2. Expresar, colegiadamente si se trata del Comité con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

3. A los/las representantes de los trabajadores de las empresas afectadas por el presente Convenio se les reconocen las garantías y derechos que la vigente legislación en esta materia les otorga. Cada miembro del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para desarrollar las funciones propias de su cargo Sindical, incluidas convocatorias de las Centrales Sindicales, de acuerdo con la

siguiente escala:

- De 6 a 29 trabajadores: 25 horas.
- De 30 a 49 trabajadores: 30 horas.
- A partir de 50 trabajadores: 40 horas.

Estas horas serán acumulables entre los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa. No se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivos de la designación de tales trabajadores como componentes de comisión negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 51. Licencias sindicales

Los trabajadores o trabajadoras que ostenten algún cargo o responsabilidad sindical en la dirección de un sindicato representativo según la L.O.L.S., a nivel provincial en el sector de comercio, dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su cargo con una limitación por cada central sindical de 2 miembros.

La condición de miembro de la dirección del sindicato deberá acreditarla la central sindical a la que pertenezca, tanto a la Comisión Paritaria como a la Empresa.

Artículo 52. Falta al trabajo

No se considera injustificada la falta de trabajo que se derive de la detención del trabajador por motivos políticos sindicales. En caso de detención del trabajador por causa criminal, no se considerará falta injustificada al trabajo, si éste es posteriormente absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna. En ambos supuestos, los días de falta al trabajo se considerarán como licencia no retribuida.

Artículo 53. Secciones Sindicales

Se constituirán Secciones Sindicales, en los términos y con las competencias que legalmente dispone al efecto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical, con la excepción de que en las empresas afectadas por este Convenio, el número de trabajadores necesarios para su constitución, se reduce a 50.

Artículo 54. Cambio de ubicación del Centro de Trabajo

Las empresas que cambien su ubicación, a la periferia de la Ciudad establecerán de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores la compensación correspondiente por los gastos que pueda originar a los mismos tal hecho.

Caso de no existir acuerdo, las empresas abonarán a los trabajadores la diferencia que se produzca entre el gasto que se le ocasionaba anteriormente y el que se le ocasione con motivo de la nueva ubicación del centro de trabajo.

Capítulo IX

Casos especiales de retribución

Artículo 55. Casos especiales de retribución

Trabajos de categoría superior. El personal que desempeñe una plaza de categoría superior a la que tenga asignada percibirá el sueldo que en aquélla le corresponda sin perjuicio de la obligación por parte de la Empresa de cubrir la vacantes en la forma reglamentaria en el plazo improrrogable de tres meses, excepto para el personal técnico titulado, en que el plazo podrá ser de doce meses.

Artículo 56. Adaptación del puesto de trabajo a personas con discapacidad

Los trabajadores/as discapacitados/as podrán ser destinados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándoseles el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

Artículo 57. Gratificación por trabajo tóxico, insalubre y peligroso

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, to-

xicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales y vigentes en tal materia.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del veinticinco por ciento de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del veinte por ciento de su salario reglamentario.

Artículo 58. Trabajos nocturnos

El personal que viniera percibiendo el plus de nocturnidad regulado en la legislación anterior, conservará su derecho al percibo del mismo, en idénticas condiciones en que se le venía abonando.

A los trabajadores y trabajadoras que como consecuencia de una decisión empresarial, en uso de su facultad organizativa, pasarán a realizar trabajos nocturnos, siempre que su jornada anterior no fuera de esta naturaleza, se les abonará un incremento salarial del 25% de su salario base en proporción al tiempo de realización de dicha jornada. Se considerarán a estos efectos jornada nocturna la comprendida entre las 22.00 y las 6.00 horas.

Artículo 59. Gratificación especial

El personal que, no estando contratado en la categoría de escapatista, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates recibirá en concepto de gratificación especial, a un plus del 10% de su salario base.

Capítulo X

Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 60. Comités de Seguridad y Salud

En todas las empresas que excedan de 50 trabajadores/as se creará un Comité de Seguridad y Salud que será paritario, nombrando las Centrales Sindicales un Delegado/a. Este delegado o delegada, caso de no ser miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal, tendrá las mismas garantías sindicales y derechos atribuidos a los anteriores representantes de los trabajadores.

Capítulo XI

Interpretación, aplicación del Convenio y Cláusula de Inaplicación

Artículo 61. Cláusula de Inaplicación

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a 15 días, se podrá acordar inaplicar en las empresas, las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo. Los acuerdos de inaplicación podrán afectar a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de la presente cláusula de descuelgue, se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Si en la empresa en la que se pretendiera hacer uso de la presente cláusula de descuelgue, no existiera representación legal de los trabajadores, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada compuesta como máximo por tres trabajadores de la propia empresa y que sean elegidos democráticamente o en su caso a una comisión también de tres miembros y según su representatividad de los sindicatos más representativos del sector.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prorrogarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo será notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria no alcanza un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico y que estuvieran previstos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos anteriormente mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

La decisión que adoptaren dichos organismos tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas.

Las empresas notificarán a la comisión paritaria su intención de iniciar un procedimiento de descuelgue de convenio en los términos establecidos en el artículo 62 g) del presente Convenio.

Artículo 62. Comisión Paritaria

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por hasta cuatro vocales de la representación empresarial y hasta cuatro vocales de la representación social (dos de CC.OO. y dos de UGT).

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la

Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la Comisión Negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

e) Ser informadas de las controversias colectivas, sirviendo de órgano de mediación-conciliación con carácter previo al ejercicio de acciones colectivas ante la jurisdicción social, fomentando la utilización de los procedimientos de mediación y arbitraje como vía de solución dialogada de los conflictos laborales.

f) La intervención y mediación, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41.1 ET) o inaplicación del régimen salarial del convenio (artículo 82.3 ET), cuando no exista representación legal de los trabajadores/as, con los procedimientos y plazos de actuación establecidos, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. Para ello podrán intervenir los representantes de las organizaciones sindicales en la comisión como interlocutores ante la empresa, en representación de los trabajadores y trabajadoras afectados/as. Las discrepancias en el seno de la comisión o la imposibilidad de alcanzar acuerdos, podrán someterse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos, teniendo en cuenta los plazos fijados en los artículos 41.6 y 86.3 del ET.

g) la Comisión Paritaria será informada del inicio de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en este convenio colectivo, o prórroga de éstas, solicitada por alguna de las empresas, en el plazo máximo de 15 días, y en su caso del acuerdo alcanzado entre las partes. En supuestos de inaplicación, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia en caso de desacuerdo a la Comisión Paritaria para su conocimiento y resolución de discrepancias con un informe vinculante.

h) Cuantas cuestiones de mutuo acuerdo, sean sometidas por las partes.

i) Cualquier otra competencia que le sea atribuida en este Convenio Colectivo.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o

jurisdiccional competente.

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación:

- Por la parte empresarial:

Comercio Córdoba (Federación Provincial de Empresarios y Autónomos del Comercio de Córdoba).

Domicilio. José Ramón García Fernández, Estadio Municipal El Arcangel, 1ª pta (14010 Córdoba).

Teléfonos de contacto: 957 476 176.

Correo Electrónico: administración@comerciocordoba.com

Por la parte social:

- Sindicato Provincial de Córdoba de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT).

Domicilio. Avda Agrupación Córdoba S/N (14007 de Córdoba).

Teléfonos de contacto 957 299 113.

Correo Electrónico: cordoba@fesmcugt.org

- Sindicato Provincial de Córdoba de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCO. Servicios).

Domicilio: Plz. Gran Capitán, 12, 1ª (14001).

Teléfonos de contacto: 957 221 376.

Correo Electrónico: cordoba@servicios.ccoo.es

ANEXO I: TABLA SALARIAL 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo I	
Personal Técnico Titulado	
Titulado/ Grado Superior	1.342,57
Titulado/ Grado Medio	1.226,88
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo II	
Personal Mercantil no Titulado	
Director/a	1.419,69
Jefe/a de División	1.323,28
Jefe/a de Personal	1.303,98
Jefe/a de Ventas	1.303,98
Jefe/a de Compras	1.303,98
Encargado/a General	1.303,98
Jefe/a de Sucursal	1.226,87
2º Jefe/a de Sucursal	1.212,20
Jefe/a de Almacén	1.226,87
Jefe/a de Grupo	1.188,34
Jefe/a Secc. Mercantil	1.197,44
Encargado/a Establecimiento	1.130,44
2º Encargado/a Establecimiento	1.120,83
Vendedor/a	1.130,44
Viajante Plaza	1.138,18
Corredor/a	1.130,45
Dependiente/a Mayor	1.197,54
Dependiente/a	1.111,22
Ayudante/a	1.063,84
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo III	
Personal Técnico no Titulado	
Director/a	1.419,69
Jefe/a de División	1.323,29
Jefe/a Administrativo/a	1.250,04
Secretario/a	1.118,92
Operador/a y Programador/a	1.138,18
Jefe/a de Secc. Administ.	1.203,67

Contable, Cajero/a	1.138,18
Oficial Administrativo/a	1.111,21
Auxiliar Administrativo/a	1.063,84
Auxiliar de Caja	1.072,74
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo IV	
Personal de Oficio	
Jefe/a de Secc. Servicios	1.188,34
Dibujante	1.226,87
Escaparartista	1.203,67
Ayudante/a Montaje	1.094,33
Visitador/a	1.080,92
Jefe/a de Taller	1.127,96
Conductor/a, Repartidor/a	1.111,21
Conductor Oficial 1ª	1.110,00
Profesional Oficio 1ª	1.111,21
Profesional Oficio 2ª	1.075,80
Profesional Oficio 3ª	1.040,48
Ayudante/a, Capataz	1.040,48
Mozo/a Especializado/a	1.040,48
Telefonista	1.040,48
Mozo/a	1.040,48
Empaquetador/a	1.040,48
Envasador/a	1.040,48
Repasador/a	1.040,48
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo V	
Personal de Vigilancia	1.040,48
Personal de Limpieza	1.040,48
Personal de Limpieza por horas	6,50
COMPLEMENTOS EXTRASARIALES	TOTAL (€)
Dieta completa	28,02
Dieta completa pernoctando	49,35
Media dieta	14,56

ANEXO II: TABLA SALARIAL 2019

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo I	
Personal Técnico Titulado	
Titulado/ Grado Superior	1.369,42
Titulado/ Grado Medio	1.251,42
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo II	
Personal Mercantil no Titulado	
Director/a	1.448,08
Jefe/a de División	1.349,74
Jefe/a de Personal	1.330,06
Jefe/a de Ventas	1.330,06
Jefe/a de Compras	1.330,06
Encargado General	1.330,06
Jefe/a de Sucursal	1.251,41
2º Jefe/a de Sucursal	1.236,44
Jefe/a de Almacén	1.251,41
Jefe/a de Grupo	1.212,11
Jefe/a Secc. Mercantil	1.221,39
Encargado/a Establecimiento	1.153,05
2º Encargado/a Establecimiento	1.143,25
Vendedor/a	1.153,05
Viajante Plaza	1.160,94
Corredor/a	1.153,06

Dependiente/a Mayor	1.221,49
Dependiente/a	1.133,45
Ayudante/a	1.085,11
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo III	
Personal Técnico no Titulado	
Director/a	1.448,08
Jefe/a de División	1.349,76
Jefe/a Administrativo/a	1.275,04
Secretario	1.141,30
Operador/a y Programador/a	1.160,94
Jefe/a de Secc. Administ.	1.227,75
Contable, Cajero/a	1.160,94
Oficial Administrativo/a	1.133,44
Auxiliar Administrativo/a	1.085,11
Auxiliar de Caja	1.094,19
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo IV	
Personal de Oficio	
Jefe/a de Secc. Servicios	1.212,11
Dibujante	1.251,41
Escaparartista	1.227,75
Ayudante/a Montaje	1.116,22
Visitador/a	1.102,54
Jefe/a de Taller	1.150,52
Conductor/a, Repartidor/a,	1.133,44
Conductor Oficial 1ª	1.132,20
Profesional Oficio 1ª	1.133,44
Profesional Oficio 2ª	1.097,32
Profesional Oficio 3ª	1.061,28
Ayudante/a, Capataz	1.061,28
Mozo/a Especializado/a	1.061,28
Telefonista	1.061,28
Mozo/a	1.061,28
Empaquetador/a	1.061,28
Envasador/a	1.061,28
Repasador/a	1.061,28
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo V	
Personal de Vigilancia	1.061,28
Personal de Limpieza	1.061,28
Personal de Limpieza por horas	6,63
COMPLEMENTOS EXTRASARIALES	TOTAL (€)
Dieta completa	28,58
Dieta completa pernoctando	50,34
Media dieta	14,85

ANEXO III: TABLA SALARIAL 2020

CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo I	
Personal Técnico Titulado	
Titulado/ Grado Superior	1.396,81
Titulado/ Grado Medio	1.276,45
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo II	
Personal Mercantil no Titulado	
Director/a	1.477,04
Jefe/a de División	1.376,74
Jefe/a de Personal	1.356,66
Jefe/a de Ventas	1.356,66

Jefe/a de Compras	1.356,66
Encargado General	1.356,66
Jefe/a de Sucursal	1.276,44
2º Jefe/a de Sucursal	1.261,17
Jefe/a de Almacén	1.276,44
Jefe/a de Grupo	1.236,35
Jefe/a Secc. Mercantil	1.245,82
Encargado/a Establecimiento	1.176,11
2º Encargado/a Establecimiento	1.166,11
Vendedor/a	1.176,11
Viajante Plaza	1.184,16
Corredor/a	1.176,12
Dependiente/a Mayor	1.245,92
Dependiente/a	1.156,12
Ayudante/a	1.106,82
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo III	
Personal Técnico no Titulado	
Director/a	1.477,04
Jefe/a de División	1.376,75
Jefe/a Administrativo/a	1.300,54
Secretario	1.164,13
Operador/a y Programador/a	1.184,16
Jefe/a de Secc. Administr.	1.252,30
Contable, Cajero/a	1.184,16
Oficial Administrativo/a	1.156,10
Auxiliar Administrativo/a	1.106,82
Auxiliar de Caja	1.116,08
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo IV	
Personal de Oficio	
Jefe/a de Secc. Servicios	1.236,35
Dibujante	1.276,44
Escaparartista	1.252,30
Ayudante/a Montaje	1.138,54
Visitador/a	1.124,59
Jefe/a de Taller	1.173,53
Conductor/a, Repartidor/a,	1.156,10
Conductor Oficial 1ª	1.154,84
Profesional Oficio 1ª	1.156,10
Profesional Oficio 2ª	1.119,27
Profesional Oficio 3ª	1.082,51
Ayudante/a, Capataz	1.082,51
Mozo/a Especializado/a	1.082,51
Telefonista	1.082,51
Mozo/a	1.082,51
Empaquetador/a	1.082,51
Envasador/a	1.082,51
Repasador/a	1.082,51
CATEGORÍA PROFESIONAL	TOTAL (€)
Grupo V	
Personal de Vigilancia	1.082,51
Personal de Limpieza	1.082,51
Personal de Limpieza por horas	6,76
COMPLEMENTOS EXTRASARIALES	TOTAL (€)
Dieta completa	29,15
Dieta completa pernoctando	51,34
Media dieta	15,15

Hay varias firmas ilegibles.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Ayuntamiento de Aguilar de la Frontera

Núm. 3.996/2018

Por Resolución de Alcaldía nº. 2470/2018, de fecha 22 de noviembre, se ha resuelto lo siguiente:

Resolución de Alcaldía

Teniendo que ausentarme de esta ciudad durante los días 27 y 28 de noviembre de 2018.

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 23.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local; artículos 21 del R.D. Leg. 781/86, de 18 de abril y 47.2 del R.D. 2.568/86, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, he resuelto:

Primero. La sustitución en las competencias y atribuciones propias de esta Alcaldía durante los días 27 y 28 de noviembre de 2018, en la Primera Teniente de Alcalde, Dª. Mª. del Carmen Berenguer López, así como la presidencia de la sesión de la Comisión Informativa General que se celebrará el próximo día 27 de noviembre de 2018, a las 20:30 horas.

Segundo. Notifíquese esta Resolución a la interesada y publíquese en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Aguilar de la Frontera, 23 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, María José Ayuso Escobar.

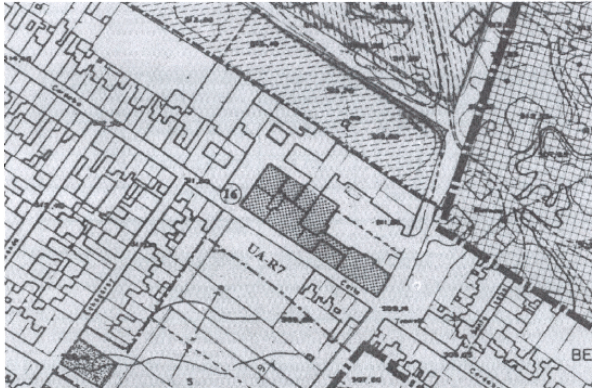
Ayuntamiento de Belmez

Núm. 3.956/2018

Mediante la presente se hace público que la Modificación Puntual pormenorizada de las Normas Subsidiarias Municipales de Planeamiento de Belmez en el entorno de la "Fábrica de Harinas", aprobada definitivamente en sesión Plenaria de fecha 13 de agosto de 2018, ha sido inscrita en el Registro de Instrumentos Urbanísticos con nº 7881, por lo que de conformidad con el artículo 41 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, se procede a la publicación de las normas urbanísticas (resumen ejecutivo y ficha de protección y catalogación).

En Belmez a 20 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, José Porrás Fernández.

RESUMEN EJECUTIVO DE MODIFICACIÓN PUNTUAL CON ORDENACIÓN PORMENORIZADA DE LAS NORMAS SUBSIDIARIAS DE BELMEZ RELATIVA A LA DELIMITACIÓN DEL ENTORNO PROTEGIDO DENOMINADO "FABRICA DE HARINAS"



**RESUMEN EJECUTIVO
MEMORIA**

ÁMBITO

La zona objeto de la presente propuesta de innovación pormenorizada, afecta a la totalidad del antiguo recinto de la fábrica de harinas con una superficie de 6.814 m², formando un recinto de suelo con inmuebles con fachadas a la Calle Córdoba con vuelta a calle transversal de conexión con el polígono Industrial San Antonio y repartido en cinco parcelas, una de ellas subdividida a su vez en doce finca registrales con las siguientes superficies y referencias catastrales, de acuerdo con la planimetría facilitada por la propiedad.

Parcela	Referencia catastral	Finca registral	Superficie	Superficie construida
1	7184052UH0378S	6.199	2.676 m ²	0 m ²
2	71840A1UH0378S	9.766	53 m ²	0 m ²
3	7184099UH0378S	9.765	330 m ²	1.113 m ²
4	7184000UH0378S	Varias	1.723 m ²	606 m ²
5	7184052UH0378S	10.889	2.032 m ²	455 m ²
TOTALES			6.814 m²	2.174 m²

El ámbito del presente refundido de la innovación abarca los siguientes linderos:

- Al Norte, con terrenos de suelo urbano de uso industrial incluida en las NN.SS. actualmente vigentes.
- Al Sur, con Calle Córdoba.
- Al Este, con calle lateral de conexión con zona industrial.
- Y al Oeste, con medianera del inmueble sito en C/ Córdoba nº 89.

SÍNTESIS DE LA INNOVACIÓN DE PLANEAMIENTO

Constituye el objeto de la presente modificar puntualmente con carácter de innovación en el documento de Normas Subsidiarias de Planeamiento actualmente vigentes en el municipio de Belmez, presentada en el Excmo. Ayuntamiento con fecha julio de 2015 y que afecta al entorno del conjunto edificatorio denominado "Fábrica de Harinas, se pretenden compatibilizar la situación de protección de los elementos singulares que presentan un interés arquitectónico o histórico-artístico y se consideran susceptibles de protección especial al quedar aún en pie (edificio de la fábrica de harinas propiamente dicho) y, por tanto, aún puede ser

objeto de recuperación como patrimonio arquitectónico con cierto valor ambiental abundando, a su vez, en la reordenación del entorno más inmediato de este elemento, adaptándolo a la actual situación física y edificatoria del mismo, y, siempre teniendo en cuenta que, durante el tiempo transcurrido desde la aprobación definitiva de las Normas Subsidiarias y el momento actual, han tenido lugar una serie de actuaciones y situaciones sobre el recinto que han alterado considerablemente la realidad física inicialmente contemplada en dichas NN.SS., situación, por otra parte algo previsible, dado el considerable estado de deterioro en que se encontraban varias de las edificaciones anexas al edificio principal, lo que unido a las diferentes segregaciones que se habían producido en el recinto desde el cierre de su actividad y los inevitables cambios de propiedad de las distintas partes del mismo a lo largo del tiempo, lo que ha afectado a su integridad, con la desaparición de varios de los elementos inicialmente protegidos, aunque ya estaban en situación de práctica ruina en el momento de su protección.

ORDENACIÓN

Se propone, por una parte, proteger los elementos que, en la actualidad quedan en pie (edificio de la fábrica de harinas propiamente dicha y entrada al recinto desde la Calle Córdoba). El entorno inmediato a dicho conjunto se reordena dotándolo de una ordenanza acorde con esta propuesta. Los terrenos restos de edificación comprendidos entre el edificio de la fábrica y la entrada tradicional al recinto se consideran algunos susceptibles de reconstrucción con dos plantas de altura y los usos de la ordenanza residencial casco. Y al resto de la parcela a la que se accede desde la entrada tradicional al recinto y que queda protegida como espacio libre, así como una franja de este suelo detrás del elemento a preservar (edificio de la fábrica), facilitando su posible recuperación como espacio dotacional y zona libre pública en un futuro, aunque en la actualidad tenga carácter privado. Esta protección se delimita dentro de lo que sería la franja edificable con la ordenanza actual de residencial casco. Para facilitar un aprovechamiento más racional de la zona trasera del solar al que se accede por este elemento de entrada protegido se la dota de la ordenanza de residencial aislada al objeto de que, por un lado y dadas sus dimensiones y configuración pueda recuperar parte de esta edificabilidad perdida de forma que la edificación que se pueda ubicar en su interior tenga características similares a la anteriormente existente, de forma que esta futura ubicación contribuya también a preservar el carácter y la imagen tradicional de dicho entorno, extendiéndola también esta imagen a los terrenos del antiguo recinto sitios en la parte trasera derecha y que, con forma geométrica ligeramente trapezoidal terminan dando fachada en uno de sus lados más cortos, a la calle lateral de conexión con la zona de tolerancia industrial anexa al Polígono Industrial "San Antonio" de los que se constituyen como espacio de transición.

Se propone la ordenación de estos terrenos con una parcelación en sentido perpendicular a su dimensión mayor a la que se también se aplicara la ordenanza residencial aislada pero permitiendo la existencia de una servidumbre de paso mancomunada peatonal que podrá registrarse como tal y que permita el acceso restringido de vehículos a las parcelas interiores de la nueva ordenación, pudiendo conectar, de forma exclusivamente peatonal, como ya hemos dicho y, en su momento, con la antedicha zona libre pública que se consolidaría en el lateral y parte trasera del futuro espacio dotacional, y que tendrá salida directa a la calle Córdoba en prolongación natural del viario mancomunado descrito anteriormente, y a su vez, a esta, con la calle lateral de conexión

con la zona industrial, posibilitando así la existencia de un itinerario peatonal con entrada y salida desde y hacia accesos diferentes, transcurriendo por un entorno urbano que puede aun recuperarse para la población. La zona derecha del edificio de la fábrica con fachada a la Calle Córdoba está ocupada por unas viviendas unifamiliares en hilera, de reciente ejecución unas y con licencia de edificación vigente las otras, sujetas a la ordenanza de residencial casco.

También la ordenanza para la zona del casco de las Normas Urbanísticas del Municipio en su artículo 67 de definición dice textualmente "Corresponde a las zonas históricas y tradicionales de la ciudad, caracterizadas por edificación en línea de fachada con ocupación completa del frente de la parcela y adosada directamente a las edificaciones colindantes". Como vemos nuestro caso presenta ciertas singularidades con respecto a estas apreciaciones, ya que tradicionalmente, las edificaciones del recinto no se han ajustado a esa alineación, y especialmente las que tienen acceso desde la parte izquierda de la fábrica de harinas (Calle Córdoba).

Actualmente, estos suelos se encuentran en una atípica situación urbanística, al estar incluidos en unas ordenanzas particulares recogidas en el documento de planeamiento general vigente, que no se corresponden con su realidad física actual ni con su estructura edificatoria tradicional.

Expuesto lo anterior, es igualmente objeto del presente documento regularizar esta situación dotando a esta parte del recinto de una ordenanza acorde con sus particularidades y ubicación.

NORMAS URBANÍSTICAS DE CARÁCTER GENERAL

El artículo 116 de las Normas Subsidiarias de Planeamiento vigentes actualmente en el municipio de Belmez y aprobadas definitivamente con suspensiones por la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo con fecha 20 de octubre de 1994, establece tres niveles de protección para una serie de edificios de interés existentes en dicho municipio.

Dentro de ellos, el nivel B se aplica a edificios que presentan un estimable valor arquitectónico en su conjunto, ya sea tipológico o estilístico, que contribuye a la configuración del tejido urbano, en virtud del cual deben ser protegidos, controlando las actuaciones que sobre ellos se realicen, también se aplicarán a edificios que careciendo de valor arquitectónico en su conjunto, contiene algún elemento de valor monumental, arquitectónico, tipológico o histórico-artístico y cultural que deba ser protegido.

En estos edificios se permitirán las obras de mejoras y reformas, indicadas en apartados anteriores (Nivel A), así como obras de nueva planta sobre parte de laparcela, manteniéndose aquellos elementos significativos de la estructura arquitectónica preexistente.

El nivel A, por otra parte, afecta a edificios con protección global permite obras de mejora, es decir, obras que no modifiquen ninguno de los elementos definidores de la arquitectura del edificio y que son las siguientes:

- **Mantenimiento y conservación:** obras de carácter no estructural cuya finalidad es mantener el edificio en condiciones adecuadas para su uso, sin modificar su organización espacial ni sus características originales en sus aspectos esenciales.

- **Consolidación y restauración:** obras de carácter estructural cuya finalidad es mantener o reponer el edificio o parte del mismo en las condiciones de estabilidad e integridad física necesarias para su utilización, restituyendo, en su caso, sus características originarias cuando estas hubieran sido alteradas, no modificando la estructura arquitectónica originaria ni sus elementos en sus aspectos esenciales.

- **Adaptación:** obras cuya finalidad es adecuar la organización del edificio a las necesidades de uso, siempre que no supongan modificación o alteración de la estructura arquitectónica del edificio existente ni de ninguno de sus elementos definidores.

Se permitirá la demolición de los cuerpos de obra añadidos que desvirtúen la unidad arquitectónica original, así como la reposición de elementos arquitectónicos y huecos primitivos.

Se prohíbe todo tipo de rótulos de carácter comercial o similar.

El artículo 117 de estas NNSS ofrece un listado de los edificios que, dentro de la población presentan un interés arquitectónico o histórico-artístico y se consideran susceptibles de protección especial. Dentro de ese listado y en último lugar (epígrafe 16) aparece el edificio denominado "Fábrica de Harinas", sito en Calle Córdoba nº 91 con nivel de protección B. Se trata de un recinto en el que, en tiempos pasados se desarrolló, como su nombre indica la actividad industrial de fabricación de harinas y que tuvo una impronta significativa en la imagen de la población desde su creación y puesta en funcionamiento a principios del siglo XX hasta su cese alrededor de los años 70 de dicho siglo.

En el momento de redacción del documento de Normas Subsidiarias, ya llevaba varios años cerrado, sin actividad y presentaba ya un considerable grado de deterioro quedando en pie el edificio principal de la fábrica, probablemente el de mayor altura de la localidad después de la iglesia parroquial. La protección no se extendió en el documento de las Normas a todo el recinto si no al edificio principal y naves anexas que presentaban fachada a la calle Córdoba.

Siendo intención del Excmo. Ayuntamiento de Belmez el compatibilizar la situación de protección de los elementos singulares que aún quedan en pie (edificio de la fábrica de harinas propiamente dicha) y que aún es susceptible de recuperación como patrimonio arquitectónico con cierto valor ambiental, y el entorno más inmediato del mismo, con viabilidad cierta de recuperación (ubicación y tipología de elementos a ubicar en el entorno inmediato, como recuperación de implantación de la vivienda existente al servicio de la fábrica, reubicación y cambio de uso de anexos, etc.) dada la estructura de la propiedad en este entorno inmediato y que solo afectaría a dos propietarios con clara predisposición a asumirlo, a petición de uno de ellos y con la inicial aquiescencia del otro y del equipo de gobierno del Excmo. Ayuntamiento se redacta el presente documento como propuesta de Innovación Pormenorizada del Sector buscando solucionar los problemas que el trazado del planeamiento vigente plantea en la actualidad en los elementos a proteger de dicho recinto.

Ordenanzas particulares de la zona residencial casco.

Las contempladas en el Capítulo 11. Ordenanzas para la zona del casco, artículos 67 al 77 ambos incluidos del documento Normas Urbanísticas de las Normas Subsidiarias de Planeamiento vigentes en el Municipio de Belmez.

Ordenanzas particulares de la zona residencial aislada.

Las contempladas en el Capítulo IV. Ordenanzas para la zona residencial aislada, artículos 88 al 99 ambos incluidos del documento Normas Urbanísticas de las Normas Subsidiarias de Planeamiento vigentes en el Municipio de Belmez.

Normas específicas de la zona de protección.

Las contempladas en el Capítulo VIII. Normas específicas de protección del patrimonio edificado, artículo 116 Niveles de protección, Nivel B Edificios con protección Parcial incluido del documento Normas Urbanísticas de las Normas Subsidiarias de Planeamiento vigentes en el Municipio de Belmez.

Justificación respecto a la LOUA (artículo 36 LOUA).

El artículo 36.1 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalu-

cía, establece la articulación procedimental precisa sobre el régimen de innovación de las ordenaciones establecidas por los instrumentos de planeamiento. En este sentido, el citado artículo 36.1 recoge que las innovaciones de la ordenación establecidas por los instrumentos de planeamiento se podrán llevar a cabo mediante su revisión o modificación. Cualquier innovación de los instrumentos de planeamiento deberá ser establecida por la misma clase de instrumento, observando iguales determinaciones y procedimientos regulados para su aprobación, publicidad y publicación, y teniendo idénticos efectos.

Por tanto, el contenido de la innovación, consistente en dotar a las parcelas de una ordenanza particular de aplicación y regularización urbanística de un espacio parcialmente protegido existente en el municipio de Belmez, debe de operarse mediante modificación puntual del vigente planeamiento general.

Conforme a lo establecido en el precitado artículo, en el presente documento se atienden las reglas particulares que, respecto a la ordenación, documentación y procedimiento establece la norma.

Respecto a la ordenación, se constata expresa y concretamente las mejoras que suponen para el bienestar de la población. Obvio resulta que, las nuevas soluciones propuestas para los diferentes tipos de suelo y edificaciones protegidas, vienen a mejorar ostensiblemente su capacidad y funcionalidad, de acuerdo con su situación real en la actualidad, sin que ello desvirtúe las opciones básicas de la ordenación originaria, permitiendo crear un borde ordenado, en esta zona de la población, en transición con la zona de tolerancia industrial y la zona industrial propiamente dicha al tiempo que se va a regularizar la gestión de las edificaciones protegidas.

La innovación pretendida no implica aumento alguno del aprovechamiento lucrativo, desafección de suelos de un destino público, dotaciones o equipamientos, como tampoco supone supre-

sión de determinaciones que vincularen terrenos al uso de viviendas de protección oficial u otros regímenes de protección pública, circunstancias todas ellas justifican la inexistencia de medidas compensatorias que vinieren a paliar estas circunstancias.

El presente documento, conforme a lo exigido en el apartado b) del artículo 36 de la LOUA es adecuado e idóneo para el completo desarrollo de las determinaciones afectadas, integrando los documentos refundidos sustitutivos de los correspondientes al instrumento de planeamiento en vigor.

PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN URBANÍSTICA

El instrumento de planeamiento de desarrollo se formula por la iniciativa privada en los términos de los artículos 26 y 31.3 LOUA y en desarrollo de las previsiones del planeamiento general del municipio de Belmez, conforme a lo dispuesto en el artículo 13 LOUA.


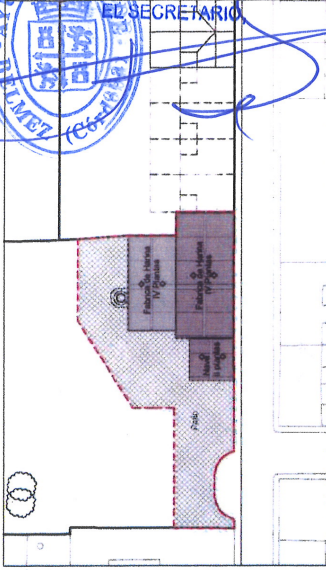
En cuanto a su tramitación, una vez se acuerde la aprobación inicial por el Pleno deberá ser sometido a información pública por plazo no inferior a un mes, debiendo llamarse a los propietarios de terrenos comprendidos en el ámbito de actuación, mediante comunicación de la apertura y duración del periodo de información pública al domicilio que figure en aquellos. Se habrá de requerir a los distintos órganos gestores de intereses públicos afectados la emisión de los oportunos informes y dictámenes previstos legalmente como preceptivos, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32.1.2ª LOUA.

No es necesaria la aprobación provisional, sin perjuicio de deber producirse ésta en caso de alteraciones no sustanciales en el documento como consecuencia de las alegaciones o informes técnicos recabados, en su caso. Tras la aprobación provisional, o acuerdo municipal que proceda, solicitar de la Delegación Provincial de Urbanismo el informe preceptivo correspondiente previsto en los artículos 31.2.C y 32.1.3ª LOUA y 14 del Decreto 193/2003.

DILIGENCIA:

El presente Documento ha sido aprobado definitivamente por la Corporación Municipal del Pleno, en Sesión Ordinaria de fecha 23/ Agosto/18

II. Ficha de Catalogación y Protección

FICHA DE CATALOGACIÓN Y PROTECCIÓN	
<p>1. IDENTIFICACIÓN DEL ELEMENTO</p> <p>Denominación: Entorno de Fábrica de Harnas</p> <p>Localización: C/ Córdoba nº 91</p> <p>Calificación: Zona Casco</p> <p>Usos permitidos:</p> <p>Equipamiento</p> <p>Estado: Regular</p> <p>Manzana Catastral: 718-40</p> <p>Parcelas Catastrales: 53-99-A1</p> <p>Superficie protegida: 909 m²</p>	<p>2. FOTOGRAFÍA</p> 
<p>3. CARACTERÍSTICAS Y VALORACIÓN DE ELEMENTO</p> <p>Descripción</p> <p>La Fábrica de Harnas de Balmar, es uno de los edificios más significativos de la localidad, visible desde gran parte del municipio gracias a su altura y al perfil reconocible de su chimenea de ladrillo, aún en pie. Fue construida en el año 1885. En cuanto a su estructura, la fábrica de harnas de Balmar responde a la tipología de fábrica de planta rectangular, de 4 plantas de alba de tracción de madera, con techumbre también de madera a dos aguas. Presenta al exterior varios elementos de gran interés, como son el acceso principal, la fachada principal, la fachada lateral y la fachada posterior. La entrada al recinto se encuentra un porche semicircular con cancela y tanto esto como la fachada principal se realiza por la Calle Córdoba. En su terreno, los restos de varias construcciones aún recuerdan sus almacenes, carpinterías, sala de maquiadas, etc., entre los que destaca sin duda, la chimenea de ladrillo.</p> <p>Protección:</p> <p>NIVEL 15. Se aplica a edificios que presentan un estimado valor arquitectónico en su conjunto, ya sea tipológico o estético, que contribuye a la configuración del tejido urbano en virtud del cual deben ser protegidos, conluciendo las actuaciones que sobre ellos se realicen, también se aplicaran a edificios que poseen valor arquitectónico en su conjunto, contiene algún elemento de valor monumental, arquitectónico, tipológico o histórico-etnológico y cultural que deba ser protegido. Se permitirán las obras de mejoras y reformas, manteniéndose aquellos elementos significativos de la estructura arquitectónica preexistente.</p> <p>Objetivo:</p> <p>El objetivo de la protección persigue la preservación de la Fábrica de Harnas, así como la recuperación de la fachada principal del conjunto a la C/ Córdoba, conservando el cerramiento y jardín delanteros de la vivienda, así como las nuevas áreas de una planta que recuperen el lenguaje arquitectónico original.</p>	<p>4. PLANIMETRÍA</p> 

Fecha: 23/ Agosto/18
EL SECRETARIO

Ayuntamiento de Fuente Obejuna

Núm. 3.989/2018

Aprobado por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 29 de octubre de 2018, expediente para investigar la titularidad pedazo de terreno con una superficie aproximadamente 113,81 m² (dentro del pedazo de terreno, existe una edificación de un Pilar de agua, las dimensiones de dicha edificación son: 5,00 x 2,00 metros de con cerramiento de fábrica de ladrillo cerámico y mampostería en algunos tramos, enfoscado y enalado, con un remate de ladrillo macizo), colindante con el camino público de Alcornocal a Posadilla o Camino del Pilar, de conformidad con el artículo 126.1 del Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, aprobado por Decreto 18/2006, de 24 de enero, se somete a información pública por el plazo de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, cualquier interesado podrá instar la apertura de un periodo de prueba y solicitar la práctica de las que considere necesarias y los medios de los que intente valerse.

Fuente Obejuna, 21 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Alcaldesa, Silvia Mellado Ruiz.

Ayuntamiento de Fuente Palmera

Núm. 4.078/2018

Don Francisco Javier Ruiz Moro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fuente Palmera (Córdoba), hace saber:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Fuente Palmera, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de noviembre de 2018, acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 4235/2018 del Presupuesto en vigor en la modalidad de crédito extraordinario y suplemento de créditos, financiado con remanente de tesorería.

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

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

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Fuente Palmera (Córdoba), 29 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, Francisco Javier Ruiz Moro.

Ayuntamiento de Iznájar

Núm. 3.982/2018

Don Lope Ruiz López, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Iznájar (Córdoba), hace saber:

Que habiendo adoptado por Acuerdo Pleno de 13 de julio de

2018, la aprobación inicial de la desafectación de varias parcelas, propiedad de este Ayuntamiento, modificando su calificación jurídica de bien de dominio público a bien patrimonial así como su declaración como parcelas sobrantes, dicho acuerdo fue expuesto al público mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba número 154, de 10 de agosto de 2018 y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento, por un periodo de 20 días hábiles, sin que se haya producido reclamación o sugerencia alguna, por lo que el citado acuerdo de desafectación se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad de acuerdo expreso, procediéndose a su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia mediante el presente anuncio:

“Por el Sr. Alcalde-Presidente se propone al Pleno de la Corporación la aprobación de la siguiente propuesta dictaminada favorablemente por la Comisión Informativa de Urbanismo, Infraestructuras y Servicios Municipales, de fecha 9 de julio de 2018, con el voto favorable de los Cuatro (4) miembros presentes del Grupo Municipal del PSOE-A y del miembro asistente del Grupo Municipal del PP (1) que, a continuación, se transcribe literalmente:

Vistos los informes técnicos obrantes en el expediente de su razón sobre las siguientes parcelas

- Parcela con referencia catastral 4643629UG8244S00014ME (solar completo) de 21,74 m² sita en Plaza de la Venta, 7.
- Parcela con superficie de 100,31 m² en calle Remolinos s/n de la Urbanización Valdearenas sin referencia catastral con coordenadas UTM Uso 30/X: 37.259481 Y -4.320423.
- Parcela de 205,37 m² del Polígono Industrial las Arcas en calle Herradores valorada en 15.163,83 euros IVA incluido.

Visto que de conformidad con lo establecido en la Ley 7/1999, de 29 de septiembre, de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, Decreto 18/2006, de 24 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía.

1. Son parcelas sobrantes las porciones de terreno de propiedad de la Entidad Local que, por su reducida extensión, forma irregular o emplazamiento, no sean susceptibles de uso o aprovechamiento adecuado.

2. La declaración como sobrante de una parcela corresponde a la Presidencia de la Entidad Local, previa su depuración física y jurídica, valoración económica realizada por la persona técnica competente, e información pública durante veinte días en el tablón de anuncios de la Entidad Local y en el Boletín Oficial de la Provincia. En las Entidades Locales de menos de dos mil habitantes, la información pública sólo requerirá inserción de edicto en los tablones de anuncios y en los lugares consuetudinarios. No será necesario expediente de declaración de parcela sobrante cuando este carácter derive de la aprobación de instrumentos de planeamiento general”.

Considerando que dada la calificación jurídica de las parcelas citadas, de dominio público, procede la alteración de su calificación jurídica, procediéndose a su declaración como bien patrimonial, por no estar materialmente afectas a ningún servicio o uso público, es competencia del Pleno, mediante acuerdo adoptado con el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros de la misma, de acuerdo con los artículos 22.2.I) y 47.2.n) LRBRL.

Primero. Aprobar inicialmente la desafectación de las siguientes parcelas, propiedad de este Ayuntamiento, modificando su calificación de bien de dominio público a bien patrimonial.

1. Parcela con referencia catastral 4643629UG8244S00014ME (solar completo) de 21,74 m² sita en Plaza de la Venta, 7.
2. Parcela con superficie de 100,31 m² en calle Remolinos s/n de la Urbanización Valdearenas sin referencia catastral con coor-

denadas UTM Uso 30/X: 37.259481 Y -4.320423.

3. Parcela de 205,37 m² del Polígono Industrial las Arcas en calle Herradores valorada en 15.163,83 euros IVA incluido.

Segundo. Declarar parcela sobrante la parcela con referencia catastral 4643629UG8244S00014ME (solar completo) de 21,74 m² sita en Plaza de la Venta, 7 valorada en 6.597,13 IVA incluido.

Tercero. Declarar parcela sobrante la parcela con superficie de 100,31 m² en calle Remolinos s/n de la Urbanización Valdeareñas sin referencia catastral con coordenadas UTM Uso 30/X: 37.259481 Y -4.320423 valorada en 7.163,55 IVA incluido.

Cuarto. Declarar parcela sobrante la parcela de 205,37 m² del Polígono Industrial las Arcas en calle Herradores valorada en 15.163,83 euros IVA incluido.

Quinto. Proceder a la información pública del presente acuerdo durante el plazo de veinte días hábiles en el tablón de anuncios de la Entidad Local y en el Boletín Oficial de la Provincia.

Sexto. De no producirse reclamaciones, el acuerdo se considerará aprobado definitivamente.

Séptimo. Realizar las correspondientes anotaciones en el Libro Inventario de Bienes de la Corporación, y dar traslado al Registro de la Propiedad para que realice la correspondiente anotación registral.

Octavo. Facultar al Alcalde para que suscriba los documentos que sean necesarios en orden a la ejecución de los precedentes Acuerdos.

Iznájar, 4 de julio de 2018. El Alcalde, Lope Ruíz López”.

No suscitado debate es sometida la propuesta a la consideración de los asistentes, seguidamente se somete a votación y mediante votación ordinaria, por unanimidad con el voto favorable de los tres (3) asistentes del Grupo Municipal de PP y ocho (8) Grupo Municipal Socialista PSOE-A, de los once miembros que integran la Corporación y, por tanto, con el quórum de la mayoría absoluta de los miembros de la misma, por el Sr. Presidente se declara adoptados por el Pleno de la Corporación los acuerdos contenidos en la propuesta anteriormente transcrita.

Iznájar, 21 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Lope Ruíz López.

Ayuntamiento de Montemayor

Núm. 4.068/2018

Aprobado inicialmente en sesión ordinaria de Pleno de este Ayuntamiento, de fecha 28 de noviembre de 2018, el Presupuesto General, Bases de Ejecución y la plantilla de personal funcionario y laboral para el ejercicio económico 2019, con arreglo a lo previsto en el artículo 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se expone al público el expediente y la documentación preceptiva por plazo de quince días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

De conformidad con el acuerdo adoptado el Presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no presenten reclamaciones.

Montemayor a 29 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Antonio García López.

Ayuntamiento de Pedroche

Núm. 3.613/2018

Por Decreto de la Alcaldía, se ha admitido a trámite el Proyecto de Actuación solicitado por D. Emilio Romero Obejo para Proyecto de Actuación Explotación Engorde de Pollos en el Paraje Reventones (9-141) de esta localidad. El mismo se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Pedroche, a 25 de octubre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Santiago Ruiz García.

Ayuntamiento de Pozoblanco

Núm. 4.047/2018

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 2018, aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos nº. 23-AMG-2018, por importe de 88.468,15 euros.

Citado expediente de créditos extraordinarios y suplementos de créditos queda expuesto al público por plazo de quince días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante cuyo plazo se admitirán las reclamaciones y sugerencias que se presenten por las personas y entidades a que hace referencia el artículo 170 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.

Si al término del período de exposición pública no se hubieren presentado reclamaciones, se entenderá definitivamente aprobado el mencionado expediente.

Pozoblanco, 27 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde-Presidente, Santiago Cabello Muñoz.

Ayuntamiento de Villa del Río

Núm. 3.985/2018

Por Resolución de Alcaldía 1586/2018, de fecha 21/11/2018, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a las plazas que a continuación se reseñan para el año 2018:

PERSONAL FUNCIONARIO

Escala Administración General

2 Administrativo, Grupo C, Subgrupo C1, nivel C.D. 19 (promoc. interna)

Escala Administración Especial

1 Oficial del cuerpo de Policía local, Grupo C, Subgrupo C1, nivel C.D. 22

(promoción interna)

PERSONAL LABORAL

1 Maestro de Obras, Personal laboral fijo, Graduado escolar o equivalente, Personal de Oficios, (equivalente a Grupo C, Subgrupo C2, nivel C.D. 18).

1 Conductor vehículos. Operario, Grupo C, Subgrupo C2, nivel C.D. 15.

Agrupación profesional Conductor.

1 Peón de mantenimiento de edificios e instalaciones municipales, Operario, Personal de Oficios, (equivalente a Agrupación profesional, nivel C.D. 14).

Lo que se hace público, en cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Contra la presente Resolución podrán los interesados interponer Recurso Potestativo de Reposición ante esta Alcaldía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

También podrán interponer alternativamente Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Córdoba, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 112.3 y 114.1.c) de la Ley 39/2015, y 8, 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, reformado por la D.A. 14ª de la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre.

En caso optar por la interposición del Recurso de Reposición no podrán interponer el Recurso Contencioso-Administrativo hasta que se haya notificado la resolución expresa del Recurso de Reposición o haya transcurrido un mes desde su interposición sin haber recibido la notificación, fecha en que podrá entenderse desestimado por silencio administrativo. Todo ello sin perjuicio puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

En Villa del Río, 22 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Alcalde, Emilio Monterroso Carrillo.

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Juzgado de lo Social Número 4 Córdoba

Núm. 3.944/2018

Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba
Procedimiento: Despidos/Ceses en general 867/2018. Negociado: LM

De: D/Dª. Gabrielle Aventaggiato

Abogada: Dª. Lourdes Capdevila González

Contra: FOGASA y I Andalucía Dental Proyecto Odontológico S.L.U.

DOÑA MARIBEL ESPÍNOLA PULIDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 867/2018, se ha acordado citar a I Andalucía Dental Proyecto Odontológico S.L.U. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el próximo día 1 de abril del 2019, a las 12:00 horas de su mañana, para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ Isla Mallorca s/n, Bloque A, Planta 1ª CP 14011 de Córdoba, Sala de Vistas núm. 17, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de Confesión Judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a I Andalucía Dental Proyecto Odontológico S.L.U.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Córdoba, a 6 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Maribel Espínola Pulido.

Núm. 3.973/2018

Juzgado de lo Social Número 4 de Córdoba
Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 35/2018. Negociado: MP

De: Servicio Jurídico Delegado Provincial de la Seguridad Social en Córdoba

Contra: Choho Zouhair, D. Manuel Vadillo Reina y Metales Mapacor S.L.

Abogado: D. Luis Roldán Ranchal

DOÑA MARIBEL ESPÍNOLA PULIDO, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 4 DE CÓRDOBA, HACE SABER:

Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 35/2018, se ha acordado citar a D. Manuel Vadillo Reina y Metales Mapacor S.L. como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezcan el próximo día 12 de diciembre de 2018, a las 10 horas. para asistir a los actos de conciliación y juicio, en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en C/ Isla Mallorca s/n, Bloque A, Planta 1ª CP 14011, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de Confesión Judicial.

Se pone en conocimiento de dicha parte, que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado de lo Social copia de la demanda presentada.

Y para que sirva de citación a D. Manuel Vadillo Reina y Metales Mapacor S.L.

Se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

En Córdoba, a 9 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Maribel Espínola Pulido.

Juzgado de lo Social Número 10 Sevilla

Núm. 4.046/2018

Juzgado de lo Social Número 10 de Sevilla
Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 1093/2015. Negociado: P

De: D^a. Rosa María Caballero Pérez
 Abogado: D. Juan Carlos Romero Muñoz
 Contra: Servicio Público de Empleo Estatal y Manuel Baena Franco

DOÑA ROSA MARÍA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 10 DE SEVILLA, HACE SABER:

Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1093/2015, a instancia de la parte actora D^a. Rosa María Caballero Pérez contra Servicio Público de Empleo Estatal y Manuel Baena Franco, sobre Seguridad Social en materia prestacional, se ha dictado Resolución de fecha 17 de mayo de 2018 del tenor literal siguiente:

Diligencia de Ordenación de la Letrada de la Administración de Justicia D^a Rosa María Rodríguez Rodríguez. En Sevilla, a 17 de mayo de 2018.

Visto el anterior escrito únase a los autos de su razón. Se tiene por ampliada la demanda contra la empresa D. Manuel Baena Franco a quien se le dará traslado de la demanda con entrega de copia de la misma y citación para el próximo 3 de diciembre de 2018, a las 9.35 horas, para la celebración del acto de juicio en la sala de vistas de este Juzgado sito en Avda. de la Buhaira nº 26, Edificio Noga, Planta 1^a, para el caso de que las partes no lleguen a una avenencia en el acto de conciliación a celebrar ante el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, convocando a las partes con 30 minutos de antelación a la hora señalada, en la Secretaría de este Juzgado sita en la Planta 6^a del Edificio Noga, para la celebración de los actos de conciliación y/o identificación, todo ello de conformidad con el artículo 89 de la LRJS, advirtiendo a las partes que según el apartado 2º de dicho precepto, al estar grabada la vista, la celebración del acto del Juicio no requerirá la presencia en la sala de el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, pudiendo solicitarla las partes al menos con dos días de antelación a la vista.

Cítese a las partes en única y sucesiva convocatoria a los actos de conciliación y/o juicio, para el día y hora señalado, advirtiéndose a las partes que deberán concurrir con todos los medios de prueba de que intenten valerse y que podrán solicitar, con al menos 5 días de antelación, aquellas que habiendo de practicarse en el acto del juicio, requieran diligencias de citación o requerimiento; asimismo se advierte a la parte actora que de no comparecer al acto de conciliación y/o juicio, ni alegar justa causa para ello, se le tendrá por desistida de la demanda, en el primer caso por el el/la Letrado/a de la Administración de Justicia y en el segundo por el magistrado y a la demandada que de no efectuarlo se celebrará el acto sin su presencia, sin necesidad de declararla en rebeldía.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Reposición ante la Letrada de la Administración de Justicia no obstante lo cual, se llevará a efecto lo acordado. El recurso deberá interponerse por escrito en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

La Letrada de la Administración de Justicia.

Y para que sirva de notificación al demandado Manuel Baena Franco, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en escritos, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o

se trate de emplazamientos.

En Sevilla, a 14 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Letrada de la Administración de Justicia, Rosa María Rodríguez Rodríguez.

OTRAS ENTIDADES

Instituto de Cooperación con la Hacienda Local Córdoba

Núm. 3.986/2018

Órgano: Vicepresidencia del ICHL

En virtud de la delegación conferida por la presidencia mediante decreto de fecha 30 de junio de 2015, una vez adoptado acuerdo de aprobación de las correspondientes liquidaciones por el respectivo Ayuntamiento, y en ejercicio de las facultades delegadas por los Ayuntamientos y Entidades Locales Autónomas de Adamuz, Benamejí, Cañete de las Torres, Carcabuey, Castil de Campos, Fernán Núñez, Fuente Tójar, Hinojosa del Duque, Moriles, Palenciana, Palma del Río, Peñarroya-Pueblonuevo, Posadas, La Rambla y Villanueva de Córdoba, con fecha 19 de noviembre de 2018, he decretado la puesta al cobro en periodo voluntario de los siguientes padrones cobratorios:

Adamuz: Tasa por Entrada de Vehículos y Ocupación Vía Pública con Mesas y Sillas del ejercicio 2018.

Benamejí: Tasa por Mercadillo de la 11ª mensualidad de 2018.

Cañete de las Torres: Tasa por Entrada de Vehículos del ejercicio 2018.

Carcabuey: Tasa por Suministro de Agua Potable, Alcantarillado y Depuración de Aguas Residuales del 3º trimestre de 2018.

Castil de Campos: Tasa por Cementerio del ejercicio 2018.

Fernán Núñez: Tasa por Suministro de Agua Potable y Depuración de Aguas Residuales del 3º trimestre de 2018.

Fuente Tójar: Tasa por Suministro de Agua Potable del 3º trimestre de 2018.

Hinojosa del Duque: Tasa por Ocupación Vía Pública con Mesas y Sillas del ejercicio 2018.

Moriles: Tasa por Mercado de Abastos de la 11ª mensualidad de 2018.

Palenciana: Tasa por Suministro de Agua Potable y Alcantarillado del 3º trimestre de 2018.

Palma del Río: Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento Especial y Tasa por Recogida Domiciliaria de Residuos Sólidos del 4º trimestre de 2018.

Peñarroya-Pueblonuevo: Tasa por Suministro de Agua Potable y Depuración y Vertidos del 3º trimestre de 2018.

Posadas: Tasa por Prestación del Servicio de Agua y Alcantarillado del 2º bimestre de 2018.

La Rambla: Tasa por Suministro de Agua Potable y Alcantarillado del 3º trimestre de 2018.

Villanueva de Córdoba: Tasa por Reserva de Aparcamiento del ejercicio 2018.

Las notificaciones de las liquidaciones se realizan de forma colectiva en virtud de lo dispuesto en el 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, artículo 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado mediante R.D. 939/2005, de 29 de julio, y en el artículo 97 de la Ordenanza General de Gestión, Inspección y Recaudación de Ingresos de Derecho Público de la Diputación Provincial de Córdoba.

Recursos

Contra las presentes liquidaciones, podrá formularse Recurso

de Reposición, previo al Contencioso-Administrativo, ante el/la Sr/a. Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento y Sr/a. Alcalde/sa Pedáneo/a de la Entidad Local Autónoma respectiva, en el plazo de un mes, a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Plazo de ingreso en periodo voluntario

Según resolución del Sr. Vicepresidente del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local de 19 de noviembre de 2018, desde el 5 de diciembre de 2018 hasta el 5 de febrero de 2019, ambos inclusive.

Forma de pago

Las deudas que no estuvieran domiciliadas, podrán abonarse de forma telemática en la oficina virtual del Organismo accesible en la sede electrónica www.haciendalocal.es. El abono personal en ventanilla, podrá realizarse únicamente mediante la presentación del correspondiente abonaré remitido al domicilio del obligado al pago, durante el horario de oficina en cualquiera de las sucursales de las siguientes Entidades Colaboradoras de la Recaudación Provincial: Cajasur, Caja Rural del Sur, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Banco de Santander, La Caixa, Unicaja, Caja Rural Ntra. Sra. Madre del Sol de Adamuz, Caja Rural Ntra. Sra. de Guadalupe de Baena, Caja Rural Ntra. Sra. del Campo de Cañete de las Torres y Caja Rural Ntra. Sra. del Rosario de Nueva Carteya.

La falta de pago en el plazo previsto, motivará la apertura del procedimiento recaudatorio por la vía de apremio, incrementándose la deuda con el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan durante el proceso ejecutivo.

En caso de pérdida, destrucción o falta de recepción del abonaré para el pago en ventanilla, el interesado podrá dirigirse a su Ayuntamiento o a los siguientes puntos de atención dispuestos por el Organismo, donde se le facilitará el correspondiente duplicado:

Atención personal

Oficinas Centrales. C/ Reyes Católicos, 17 bajo. (Córdoba).
 Oficina de Baena. C/ Rafael Onieva Ariza, 9.
 Oficina de Cabra. C/ Juan Valera, 8.
 Oficina de La Carlota. C/ Julio Romero de Torres, s/n.
 Oficina de Hinojosa de Duque. Plz. de San Juan, 4.
 Oficina de Lucena. C/ San Pedro, 44.
 Oficina de Montilla. C/ Gran Capitán, esq. C/ San Juan de Dios.
 Oficina de Montoro. Avda. de Andalucía, 19.
 Oficina de Palma del Río. Avda. Santa Ana, 31.
 Oficina de Peñarroya-Pueblonuevo. Plz. de Santa Bárbara, 13.
 Oficina de Pozoblanco. C/ Ricardo Delgado Vizcaíno, 5.
 Oficina de Priego de Córdoba. C/ Cava, 1 Locales 18-19.
 Oficina de Puente Genil. C/ Susana Benitez, 10.

Servicio de información telefónica

957 498 283.

Córdoba a 20 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Vicepresidente del Organismo, Salvador Blanco Rubio.

Gerencia Municipal de Urbanismo Córdoba

Núm. 4.040/2018

El Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el día 13 de noviembre de 2018, adoptó acuerdos de aprobación inicial de las modificaciones presupuestarias siguientes, en el presupuesto de la Gerencia Municipal de Urbanismo:

- Crédito extraordinario por importe de 979.928,12 €.
- Transferencia de crédito por importe de 4.145,67 €.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y en aplicación del artículo 169 de la misma Ley, quedan expuestas al público las modificaciones presupuestarias del Presupuesto del año 2018 referenciadas anteriormente, así como los documentos complementarios de éstas en el Servicio de Economía de la Gerencia Municipal de Urbanismo, sito en la primera planta del edificio principal de la GMU, ubicado en la Avda. Medina Azahara s/n de esta capital, durante un plazo de quince días hábiles contados desde el día siguiente al que aparezca publicado el presente Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, con objeto de que en dicho plazo puedan interponerse las reclamaciones oportunas.

En caso de no haber reclamaciones, las citadas modificaciones se considerarán definitivamente aprobadas.

Córdoba, a 20 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: El Presidente de la GMU, Pedro García Jiménez (Decreto Delegación 8403 de 03/10/2016).

Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo Córdoba

Núm. 4.057/2018

EXTRACTO DE LA RESOLUCION DE PRESIDENCIA Nº 516/2018 INCREMENTO CUANTÍA ADICIONAL EN LA CONVOCATORIA BDNS (Identif.): 388421

Extracto de la Resolución de Presidencia nº 516/2018 de 23 de noviembre de 2018.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b y 20.8 a de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, se publica Extracto de la Resolución de Presidencia nº 416/2018, de 23 de noviembre de 2018, toma de razón de 27 de noviembre de 2018 respecto de la modificación en la Convocatoria de "Incentivos al Autónomo, Emprendimiento y Proyectos de autoempleo 2018" Segundo Periodo" (código identificativo BDNS: 388421) en lo referente a la ampliación de la cuantía inicial de crédito destinada a dicha Convocatoria, cuyo tenor literal en la parte dispositiva referido a la Convocatoria es el siguiente:

En virtud de las competencias establecidas en los Estatutos del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) y por delegación, Acuerdo del Consejo Rector de fecha 18 de julio de 2018, y, a la vista de cuanto antecede, vengo a dictar la presente

Resolución

Primero.

Ampliar la cuantía inicial de los fondos destinados "Incentivos al autónomo, emprendimiento y proyectos de autoempleo 2018. Segundo periodo" en la cuantía adicional de 36.000 €, provenientes del crédito disponible en la aplicación presupuestaria 0 4390 47900, declarando dicha cuantía adicional como retención de crédito disponible para conceder subvenciones a aquellas Entidades que, tras la Resolución Definitiva, adquieran la condición de beneficiarias con informe favorable en dicha Convocatoria.

Así, la distribución definitiva de los créditos para la Convocatoria de "Incentivos al autónomo, emprendimiento y proyectos de autoempleo 2018. Segundo periodo" sería la siguiente:

Aplicación presupuestaria: 0 4390 47900.

Cuantía inicial + cuantía adicional 1º: 289.418,17 €.

Cuantía adicional 2ª: 36.000 €.
Cuantía definitiva: 325.418,17 €.

Segundo.

Tercero.

Dar cumplimiento a las obligaciones de registro y publicidad en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) de la cuantía adicional de la subvención a otorgar en la Convocatoria de "Incentivos al autónomo, emprendimiento y proyectos de autoempleo 2018. Segundo periodo" y de "Incentivos al mantenimiento y crecimiento empresarial 2018", así como de todos aquellos datos que sea preceptiva su cumplimentación, y publicar, a través de esa Base, la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para el conocimiento de los posibles beneficiarios previo a la Resolución definitiva de concesión, sin que la publicidad implique la apertura de plazo para presentar nuevas solicitudes ni el inicio de nuevo cómputo de plazo para resolver.

Córdoba a 27 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Presidenta del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, María del Mar Téllez Guerrero.

Núm. 4.058/2018

EXTRACTO DE LA RESOLUCION DE PRESIDENCIA Nº
516/2018 INCREMENTO CUANTÍA ADICIONAL EN LA
CONVOCATORIA
BDNS (Identif.): 388713

Extracto de la Resolución de Presidencia nº 516/2018 de 23 de noviembre de 2018.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3 b y 20.8 a de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, se publica Extracto de la Resolución de Presidencia nº 416/2018, de 23 de noviembre de 2018, toma de razón de 27 de noviembre de 2018 respecto de la modificación en la Convocatoria de "Incentivos al Mantenimiento y Crecimiento Empresarial 2018" (código identificativo BDNS: 388713), en lo referente a la ampliación de la cuantía inicial de créditos destinada a dicha Convocatoria, cuyo tenor literal en la parte dispositiva referida a dicha Convocatoria es el siguiente:

En virtud de las competencias establecidas en los Estatutos del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba (IMDEEC) y por delegación, Acuerdo del Consejo Rector de fecha 18 de julio de 2018, y, a la vista de cuanto antecede, vengo a dictar la presente

Resolución

Primero.

Segundo.

Ampliar la cuantía inicial de los fondos destinados "Incentivos al

mantenimiento y crecimiento empresarial 2018" en la cuantía adicional de 60.000 €, provenientes del crédito disponible en la aplicación presupuestaria 0 4390 47900, declarando dicha cuantía adicional como retención de crédito disponible para conceder subvenciones a aquellas Entidades que, tras la Resolución Definitiva, adquieran la condición de beneficiarias con informe favorable en dicha Convocatoria.

Así, la distribución definitiva de los créditos para la Convocatoria de "Incentivos al mantenimiento y crecimiento empresarial 2018" sería la siguiente:

Aplicación presupuestaria: 0 4390 47900.

Cuantía inicial + cuantía adicional 1ª: 333.158,63 €.

Cuantía adicional 2ª: 60.000 €.

Cuantía definitiva: 393.158,63 €.

Tercero.

Dar cumplimiento a las obligaciones de registro y publicidad en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS) de la cuantía adicional de la subvención a otorgar en la Convocatoria de "Incentivos al autónomo, emprendimiento y proyectos de autoempleo 2018. Segundo periodo" y de "Incentivos al mantenimiento y crecimiento empresarial 2018", así como de todos aquellos datos que sea preceptiva su cumplimentación, y publicar, a través de esa Base, la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, para el conocimiento de los posibles beneficiarios previo a la Resolución definitiva de concesión, sin que la publicidad implique la apertura de plazo para presentar nuevas solicitudes ni el inicio de nuevo cómputo de plazo para resolver.

Córdoba a 27 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente: La Presidenta del Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba, María del Mar Téllez Guerrero.

Instituto Municipal de Deportes Córdoba

Núm. 4.020/2018

Por el Excmo. Ayuntamiento Pleno de Córdoba en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de octubre de 2018, se adoptó acuerdo número 241/18 de aprobación inicial de expediente de Modificación del Presupuesto de 2018 en su anexo PLAN ESTRATEGICO DE SUBVENCIONES, por importe de 192.800,00 €.

Habiendo transcurrido el plazo establecido y no habiéndose interpuesto ninguna reclamación contra dicho acuerdo, queda definitivamente aprobado el mismo:

Único. Modificar el expediente del presupuesto de 2018 en su Anexo denominado "Plan Estratégico de Subvenciones", en cuanto a las subvenciones directas recogidas en el mismo, pasando las mismas a NOMINATIVAS de acuerdo con la distribución siguiente:

Aplicación presupuestaria	Entidad Beneficiaria	CIF	Finalidad	Propuesta distribución
341.28.482.00	Adesal	G14397350	División de Honor Plata BLM Femenina	30.000,00 €
341.28.482.01	CD Minuto 90.com	G14980452	Segunda División Nacional FS Masculina	33.000,00 €
341.28.482.02	AD Naranjo	G14363931	Segunda División Nacional Fútbol Femenina	5.000,00 €
341.28.482.03	Deportivo Córdoba FS	G14290704	Segunda División Nacional FS Femenino	11.000,00 €
341.28.482.04	CD Box 77	V14788871	Circuito Nacional y Mundial de motociclismo	6.000,00 €
341.28.482.05	Club Fidas Natación Integral	G14473151	Campeon. Nacionales e Internacionales de Natación para discapacitados	11.500,00 €
341.29.482.06	Federación Española Taekwondo	Q0878007D	Campeonato de España de Taekwondo	10.000,00 €
341.29.482.07	Octagon Esedos SL	B59810812	Bike Race Andalucía	25.000,00 €

341.29.482.08	Automóvil Club Córdoba	G14933808	Rallye Sierra Morena	30.000,00 €
341.29.482.09	SD La Amistad	B14485874	Internacionales de Padel	12.000,00 €
341.29.482.10	Club Liceo Córdoba GR	G14297956	Torneo Nacional de Gimnasia Rítmica "Ciudad de Córdoba" y Campeonatos de Andalucía	10.800,00 €
341.29.482.11	Fed. Andaluza Tenis de Mesa	Q6855018E	Campeonato de Andalucía de Tenis de Mesa	4.500,00 €
341.29.482.12	Sección Deportiva Club Campo y Dep. Córdoba, S.A.	G56028418	Open Nacional Amateur de Golf – Copa Albolafia	4.000,00 €
TOTAL:				192.800,00 €

Córdoba, a 26 de noviembre de 2018. Firmado electrónicamente por el Presidente del IMDECO, Antonio Rojas Hidalgo. Vº Bº:

Firmado electrónicamente por el Secretario Delegado del IMDECO, Ignacio Ruiz Soldado.