



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 84 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Pág.

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN GRANADA. DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA.- <i>Incoación de expediente de declaración administrativa estado de heredero abintestato</i>	2
JUNTA DE ANDALUCÍA. DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES DE GRANADA.- <i>Convenio Colectivo de Tiresur, S.L.</i>	2
DIPUTACIÓN DE GRANADA. SECRETARÍA GENERAL.- <i>Nombramiento de Vicepresidentes/as</i>	16
<i>Dedicación exclusiva de Diputada Provincial</i>	16
<i>Resolución sobre Presidencia de delegaciones</i>	17
<i>Nombramiento de miembros de Junta de Gobierno</i>	18
<i>Fe de erratas del anuncio nº 2.227 en el B.O.P. número 79 de 28 de abril</i>	34
DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y PATRIMONIO.- <i>Expedientes de modificaciones de créditos nº 9/2021, 10/2021 y 13/2021</i>	18

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA.-Autos nº 470/2020	19
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA.-Autos ejecución 80/2021	19
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.-Autos nº 926/20202	19
<i>Autos nº 925/2020</i>	20
<i>Autos nº 930/2020</i>	20
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE MÁLAGA.-Autos ejecución nº 309/2021	20

AYUNTAMIENTOS

ALBOLOTE.-Lista de admitidos y excluidos de plaza de <i>Animador Sociocultural, laboral fijo, estabilización</i>	21
<i>Bases y convocatoria de plazas de Policía Local</i>	21
ALHENDÍN.-Reparcelación del API UE-22 del PGOU	29
BAZA.-Nombramiento de funcionarios de carrera <i>Administrativos de Administración General</i>	29
<i>Delegación por ausencia de Alcalde</i>	29
BENALÚA DE LAS VILLAS.-Bolsa de Empleo Temporal ...	30
CAPILEIRA.-Cuenta General de 2020	30
CHURRIANA DE LA VEGA.-Aprobación inicial del <i>Reglamento de Voluntariado de Protección Civil</i>	30
DEHESAS VIEJAS.-Calificación ambiental	31
GOR.-Proyecto de actuación para una granja de <i>engorde de pollos</i>	31
<i>Proyecto de actuación para instalación de una explotación avícola de broilers</i>	31
GRANADA.-Convocatoria de subvenciones para <i>sostenibilidad del movimiento vecinal</i>	31
GUADIX.-Tasa de recogida de basura del segundo <i>bimestre de 2021</i>	32
JETE.-Proyecto de actuación, pol. 01, parc. 228	32
ÓRGIVA.-Plan de despliegue de fibra óptica en el <i>anexo de Tablones</i>	33
PÓRTUGOS.-Cuenta General de 2020	33
SANTA FE.-Rectificación de las ordenanzas fiscales <i>reguladoras de distintas tasas</i>	33
LA TAHA.-Cuenta General de 2020	1
VALDERRUBIO.-Padrón de basura, 2º trim. de 2021	34

ANUNCIOS NO OFICIALES

COMUNIDAD DE REGANTES SEÑOR DE LA SALUD CANAL CACÍN.-Cobro en periodo voluntario 2021	34
--	----



NÚMERO 2.289

AYUNTAMIENTO DE LA TAHA (Granada)**EDICTO**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas,

se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://lataha.sedelectronica.es>].

La Taha, 26 de abril de 2021.

NÚMERO 2.288

NÚMERO 2.296

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN GRANADA**DELEGACION DE ECONOMÍA Y HACIENDA EN GRANADA**

Incoación expediente declaración administrativa estado heredero abintestato

EDICTO

Nº de Expediente: 201201800230

Causante: Juan González Soto

NIF: XXX4548XXG

Lugar y fecha del fallecimiento: Motril (Granada) 26/10/2003

Último domicilio: Travesía Agustín Foxá nº 4 Motril (Granada)

1. La Delegación de Economía y Hacienda de Granada ha tenido conocimiento por medio de correo electrónico de la Abogacía del Estado, del Auto del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 5 de Motril por el que se designa al Abogado del Estado, D. Fernando Bertrán Girón, como administrador de la herencia de Juan González Soto, fallecido en Motril (Granada) el 26 de octubre de 2003, al parecer sin hijos ni familia conocida.

2. Los bienes que hasta el momento se han identificado como pertenecientes al fallecido, sin perjuicio de los que posteriormente puedan eventualmente descubrirse, son los siguientes:

- Cuenta corriente (saldo correspondiente al causante al 08/05/2010): C/C en BMN (hoy Bankia) 0487. 3016.88.9000017007. Saldo: 4.400,02 euros.

3. De las actuaciones previas resulta que no consta la existencia de herederos testamentarios ni legítimos, ni parientes con derecho a heredar, por lo que procede iniciar el procedimiento administrativo dirigido a efectuar la declaración de la Administración General del Estado como heredera abintestato.

En consecuencia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 bis, apartado 1 de la Ley 33/2003, de 3 de noviembre, del Patrimonio de las Administraciones Públicas,

ACUERDO,

1. Incoar el procedimiento para la declaración de la Administración General del Estado como heredera abintestato de Juan González Soto, con DNI XXX4548XX

2. Publicar este acuerdo en el "Boletín Oficial del Estado", en la página web del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y, durante el plazo de un mes, en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Motril, correspondiente tanto al último domicilio del causante, como al del lugar del fallecimiento.

3. Abrir el plazo para presentar alegaciones o cualquier información en relación con los bienes del causante, o la eventual existencia de herederos testamentarios o legítimos. Cualquier persona podrá presentar estas alegaciones o aportar documentos u otros elementos de juicio en cualquier momento anterior a la resolución del procedimiento.

Granada, 26 de abril de 2021.- La Delegada de Economía y Hacienda, fdo.: Elisabeth Fernández Puertas.

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA**

RESOLUCION de 29 de marzo de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa TIRESUR, S.L.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRESUR, S.L. (con código de convenio nº 18101292012021), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 18 de marzo de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO. Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO. Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 27 de abril de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TIRESUR, S.L.

(2020 - 2026)

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES****ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL****ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL****ARTÍCULO 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL****ARTÍCULO 5. VIGENCIA, DURACIÓN Y DENUNCIA****ARTÍCULO 6. COMISIÓN MIXTA DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO****CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO****ARTÍCULO 7. JORNADA DE TRABAJO****ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD****ARTÍCULO 9. VACACIONES****ARTÍCULO 10. PERMISOS Y LICENCIAS****CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 11. DISPOSICIÓN GENERAL EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****ARTÍCULO 12. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL****ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA****ARTÍCULO 14. PREAVISO EN CASO DE CESE VOLUNTARIO**

ARTÍCULO 15. ABSENTISMO
ARTÍCULO. 16. PROHIBICIÓN DE FUMAR
CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 17. DISPOSICIÓN GENERAL EN MATERIA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
ARTÍCULO 18. DEFINICIÓN, DESCRIPCIÓN Y CONTENIDO DE LOS GRUPOS PROFESIONALES
ARTÍCULO 19. ASCENSOS
ARTÍCULO 20. MOVILIDAD FUNCIONAL
CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES
ARTÍCULO 21. PRINCIPIOS GENERALES EN MATERIA SALARIAL
ARTÍCULO 22. ESTRUCTURA SALARIAL
ARTÍCULO 23. SALARIO DE CONVENIO
ARTÍCULO 24. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 25. COMPLEMENTO PERSONAL DE RECONOCIMIENTO A SITUACIONES ANTERIORES
ARTÍCULO 26. INCREMENTOS SALARIALES
ARTÍCULO 27. PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS
ARTÍCULO 28. HORAS EXTRAORDINARIAS
ARTÍCULO 29. PLUS NOCTURNIDAD
ARTÍCULO 30. COMPENSACIÓN DE GASTOS POR DESPLAZAMIENTOS
ARTÍCULO 31. FORMA DE PAGO DE LOS SALARIOS
CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO
ARTÍCULO 32. FALTAS Y SANCIONES
ARTÍCULO 33. CLASIFICACIÓN DE FALTAS
ARTÍCULO 34. FALTAS LEVES
ARTÍCULO 35. FALTAS GRAVES
ARTÍCULO 36. FALTAS MUY GRAVES
ARTÍCULO 37. SANCIONES
ARTÍCULO 38. SANCIONES MÁXIMAS
ARTÍCULO 39. PRESCRIPCIÓN
CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL
ARTÍCULO 40. SEGURO DE ACCIDENTES
ARTÍCULO 41. COMPLEMENTO EN CASO DE IT
CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ARTÍCULO 42. ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 43. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA
ARTÍCULO 44. EVALUACIÓN DE RIESGOS
ARTÍCULO 45. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS
ARTÍCULO 46. FORMACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 47. MEDIDAS DE EMERGENCIA
ARTÍCULO 48. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN
ARTÍCULO 49. PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES
ARTÍCULO 50. PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 51. DELEGADO/A DE PREVENCIÓN
ARTÍCULO 52. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
ARTÍCULO 53. MEDIO AMBIENTE
CAPÍTULO IX. UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS
ARTÍCULO 54. POLÍTICA DE UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS
CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES
ARTÍCULO 55. APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 56. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD
ARTÍCULO 57. PERMISO PARA ASISTENCIA A EXÁMENES PRENATALES
ARTÍCULO 58. ACUMULACIÓN DEL PERMISO DE LACTANCIA EN PERÍODOS COMPLETOS
ARTÍCULO 59. REDUCCIÓN DE JORNADA
ARTÍCULO 60. SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO
ARTÍCULO 61. ESPECIALIDADES EN MATERIA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES
ARTÍCULO 62. DISPOSICIONES SINDICALES
DISPOSICIÓN ADICIONAL
DISPOSICIÓN FINAL
ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2021

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes.

El presente convenio se suscribe, en representación de la Empresa, por D. Francisco García Rodríguez, Director General de TIRESUR, S.L., y D. Ángel Cabezuelo Rueda, en su condición de Apoderado y Director de Recursos Humanos de TIRESUR S.L., y por la parte social, D^a María del Carmen Morales Aguilera, D^a Beatriz Pasero Melero, D. Manuel Daza Portollano y D. Vladimir González Gómez, en su condición de miembros del comité de empresa, asistidos del Secretario General de FESMC-UGT, de Granada.

Artículo 2. Ámbito de aplicación personal.

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre TIRESUR, S.L. y el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección de conformidad con el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito de aplicación funcional.

Resultará de aplicación el presente convenio colectivo a la totalidad de las actividades desarrolladas en TIRESUR, S.L.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial.

El presente convenio colectivo se aplicará en todos los centros de trabajo de la empresa de la provincia de Granada.

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

1. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2020, aunque los efectos económicos y sociales comenzarán a surtir efectos desde 01 de enero de 2021.

2. La duración del convenio será de siete (7) años, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 2026.

3. Las partes acuerdan que el convenio quedará denunciado de forma automática a fecha 31 de diciembre de 2026. Sin perjuicio de lo anterior, las partes se obligan a constituir la comisión negociadora del próximo convenio en el primer trimestre del año 2026.

En caso de no alcanzarse un acuerdo sobre el nuevo convenio a fecha 31 de diciembre de 2026, de confor-

midad con el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan que se mantendrá la vigencia del presente convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que le sustituya o, en su defecto, durante el plazo máximo de un año (31 de diciembre de 2027). Si no se alcanzara ningún acuerdo o transcurriera el plazo máximo indicado, resultará de aplicación el convenio colectivo del sector que legalmente corresponda.

Artículo 6. Comisión mixta de vigilancia e interpretación del convenio colectivo.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor de este.

Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por un mínimo de dos miembros de la representación de los/las trabajadores/as y otros tantos de la representación de la empresa.

La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la otra parte.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes, o por petición realizada por los sindicatos más representativos con representación en el Comité o por el 10% de los trabajadores de la empresa.

La Presidencia comunicará a la otra parte la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de quince (15) días desde la petición de reunión. Cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un plazo máximo de quince (15) días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA.

Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

En el caso de que la empresa pretendiera la inaplicación de condiciones de trabajo del presente convenio y el período de consultas establecido en el art. 82.3 Estatuto de los Trabajadores finalizase sin acuerdo, la cuestión deberá ser planteada ante esta Comisión Mixta, que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no del descuelgue pretendido. Caso de resolución negativa, la empresa o los representantes de los trabajadores podrán someter la cuestión a la mediación del SERCLA, o, caso de haber acuerdo entre ambas partes de la Comisión, a arbitraje del mismo órgano.

CAPÍTULO II. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 7. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo será de 1.800 horas efectivas de trabajo anuales, distribuidas en 40 horas semanales de lunes a domingo, con un tope máximo de 9 horas diarias de tra-

bajo y un descanso semanal mínimo de un día y medio marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

Será posible la distribución irregular de la jornada de trabajo por acuerdo con los trabajadores, de modo que en períodos de máxima actividad podrá ser superada dicha jornada semanal, respetándose siempre el derecho al descanso mínimo entre jornadas establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se descansará las tardes (media jornada) de 24 y 31 de diciembre, así como:

* En Granada capital y área metropolitana, las tardes del 3 de mayo, martes, miércoles, viernes del Corpus.

* En el resto de la provincia, se estará a las fiestas de cada localidad (4 tardes).

En caso de prestar servicios en esos días, se compensará con descanso por tiempo equivalente al trabajado.

Las partes se comprometen a dar continuidad a la modalidad de teletrabajo durante la duración de la pandemia del COVID-19, en los puestos en los que se pueda desarrollar, en la que la empresa solo dispondrá al trabajador el equipo informático necesario para el desarrollo de su tarea.

Una vez finalizada la pandemia, la Dirección de la empresa previo acuerdo con la representación de los trabajadores podrá plantear la modalidad de teletrabajo en los puestos que sea posible y garantizando siempre la prestación del servicio en el porcentaje que se establezca.

Artículo 8. Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche a las seis de la mañana, pudiendo la empresa establecer un turno de noche siempre que las necesidades productivas así lo demanden. La compensación del trabajo nocturno se determinará en el art. 29.

Artículo 9. Vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as disfrutarán de veintidós (22) días hábiles de vacaciones retribuidas al año.

Quedan excluidos como período de disfrute los siguientes períodos en los departamentos de Logística, Contact Centre, Marketing, Comercial, Compras y Cobros:

- Semana Santa y 2 semanas anteriores.
- Segunda quincena noviembre y primera semana de diciembre.
- Julio
- La primera semana de agosto.

En todo caso, el cómputo y disfrute de las vacaciones anuales retribuidas se regirán por las siguientes reglas:

1. Las vacaciones se devengarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre). El personal que ingrese o cese sus servicios durante el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones serán disfrutadas en un periodo vacacional de diez (10) días laborales consecutivos y en otro periodo de cinco (5) días laborales consecutivos (en el primer cuatrimestre del año), no pudiendo fraccionarse dichos periodos en ambos casos. Los restantes siete (7) días laborales quedan a libre elección del

trabajador, los cuales podrá disfrutar de ellos previa petición y acuerdo con la empresa, sin que puedan acumularse con los periodos anteriores.

3. Se acuerda que los periodos de vacaciones se iniciaran en lunes y por semanas completas, no siendo acumulables con los permisos y licencias regulados en el art. 10 del presente convenio.

4. Siempre que el trabajador no pueda disfrutar de un periodo de vacaciones durante los meses de julio y agosto, la empresa compensará con tres (3) días adicionales que se sumaran a los siete (7) días que el trabajador tiene a su libre disposición, y que se disfrutarán de la misma forma expuesta en el punto 3.

5. La empresa establecerá, atendiendo a las solicitudes del personal y a las necesidades del servicio, los turnos de vacaciones de forma que los/as trabajadores/as conozcan las fechas en que disfrutarán los dos periodos con suficiente antelación.

Artículo 10. Permisos y licencias.

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

1. Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho. El disfrute de una de las dos licencias anula la otra siempre y cuando se trate de los mismos contrayentes.

2. Tres (3) días naturales por 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/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, incluyendo la ida y la vuelta, el plazo será de cinco (5) días.

3. Tres (3) días naturales por fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 kilómetros, incluyendo la ida y la vuelta, el plazo será de cinco (5) días.

4. Un día (1) natural por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Se entenderá incluido en este apartado el tiempo imprescindible para acompañar al médico a los hijos menores de 12 años siempre que no sea posible acudir al médico fuera del horario de trabajo, previa justificación del tiempo empleado y preavisando con la suficiente antelación a la empresa.

Igualmente, se entenderá incluido el tiempo imprescindible para acudir a un máximo de dos tutorías escolares al año, siempre y cuando se acredite suficientemente la imposibilidad para asistir a las mismas fuera del horario laboral, previa justificación del tiempo empleado y preavisando con la suficiente antelación a la empresa.

6. Los trabajadores, hombres o mujeres, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Sólo uno de los progenitores tendrá derecho a este derecho, que se acomodará a lo dispuesto en el art. 37.4 Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. Disposición general en relación con la organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a la legislación vigente y al presente convenio, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

Artículo 12. Modalidades de contratación temporal.

Será posible la contratación temporal en cualquiera de las restantes fórmulas permitidas en la legislación vigente.

Artículo 13. Período de prueba.

En cuanto a la duración del período de prueba, se establecen los siguientes periodos en función de los puestos a desarrollar:

- Grupo I: 6 meses.
- Grupos II, III y IV: 3 meses.
- Grupos V y VI: 1 mes.

Terminado el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/de la trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento que afecten al/a la trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este.

Artículo 14. Preaviso en caso de cese voluntario.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberá de preavisar a la empresa de forma escrita, con la siguiente antelación:

- * Sesenta (60) días naturales para Grupo I.
- * Treinta (30) días naturales para Grupos II y III.
- * Quince (15) días naturales para Grupos IV, V y VI.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a del preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de una jornada por cada día de falta de preaviso.

Artículo 15. Absentismo.

Se entiende por tiempo de absentismo laboral, aún justificado, cualquier ausencia al trabajo que no tenga causa en el Estatuto de los Trabajadores o en el presente convenio colectivo.

Expresamente, se acuerda que no computarán, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a:

1. Huelga legal por el tiempo de duración de la misma.
2. Ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as.
3. Accidente de trabajo.
4. Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia.
5. Licencias y vacaciones.
6. Enfermedad o accidente no laboral cuando exista justificante expedido por facultativo especialista o cuando exista parte de baja expedido por facultativo de

medicina general, en ambos casos de los servicios públicos de salud del sistema de seguridad social.

7. Situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Los/as trabajadores/as que incurran en absentismo laboral tendrán opción a recuperar el tiempo de absentismo o a que se les descuente de la nómina siguiente el salario correspondiente al tiempo de absentismo.

Artículo. 16. Prohibición de fumar.

De conformidad con la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladores de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, queda totalmente prohibido fumar en todos los centros de trabajo.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 17. Disposición general en materia de clasificación profesional.

En los artículos siguientes se establece la clasificación profesional que regirá en TIRESUR, S.L., para lo que se establecen las áreas de actividad funcional y se definen los grupos profesionales atendiendo a las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación de servicios de los/as trabajadores/as. Asimismo, se establece la correspondencia entre grupo profesional y nivel salarial.

Artículo 18. Definición, descripción y contenido de los grupos profesionales.

Grupo profesional I.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo realizarán tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales y alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad directa sobre uno o más departamentos de la empresa.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Grado Medio (Diplomado) o Grado Superior (Licenciado o Graduado).

Grupo profesional II.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior o Diplomado Universitario.

Grupo profesional III.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogé-

neas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Bachiller Superior, Formación Profesional de Grado Superior o Diplomado Universitario

Grupo profesional IV.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Formación Profesional de Grado Superior o Grado Medio.

Grupo profesional V.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, realizan tareas auxiliares siguiendo un método preciso y bajo supervisión, pero con conocimientos profesionales básicos, con un período breve de adaptación.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo VI.

Los trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir esfuerzo físico, con formación o conocimientos elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación, así como poca experiencia en el puesto.

La titulación requerida para el desempeño de sus funciones y completada con la experiencia específica del puesto de trabajo, será de Educación Secundaria Obligatoria o Formación Profesional de Grado Medio.

Artículo 19. Ascensos.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: formación, mérito y valoración del desempeño, en función de las necesidades organizativas del empresario. Los criterios de ascenso se acomodarán a reglas comunes para los/as trabajadores/as de uno y otro sexo.

Igualmente, se podrá producir el ascenso de categoría cuando se desempeñen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo continuado superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 20. Movilidad funcional.

Será de aplicación lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. El desempeño de funciones de superior categoría conllevará el abono de las retribuciones correspondientes a esa categoría durante todo el período.

No obstante, en el supuesto previsto por el art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores, el desempeño de funciones de superior categoría no dará derecho al/a trabajador/a a reclamar el ascenso directo cuando el ejer-

cicio de esas funciones venga motivado por la sustitución de otro trabajador en situación de incapacidad temporal o cuando se trate del desempeño temporal de una vacante hasta su cobertura definitiva, con un máximo de 10 meses en este último caso.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 21. Principios generales en materia salarial.

Las retribuciones previstas en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos, por lo que los trabajadores que vinieran disfrutando, a la entrada en vigor del presente convenio, de salarios superiores en cómputo anual, por voluntaria concesión o por proceder de anteriores normas convencionales que hubieran venido siendo aplicadas, cualquiera que sea su naturaleza -homogénea o heterogénea- y origen, conservarán a título individual y como complementos personales dichas cantidades calculadas a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Artículo 22. Estructura salarial.

La estructura salarial comprenderá:

a) El salario de convenio fijado en el presente convenio colectivo para el grupo profesional que ostente el/la trabajador/a, regulado en el art. 23.

b) Complemento personal, regulado en el art. 25.

c) Los complementos salariales derivados del presente convenio, conforme a lo regulado en sus arts. 27 a 28.

Artículo 23. Salario de convenio.

Se entiende por salario de convenio las percepciones económicas mínimas que debe de percibir todo el personal afectado por este Convenio en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales. Remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos, determinándose su cuantía en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.

A) Verano: La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de verano por importe igual a una mensualidad del salario de convenio y cuyo devengo será de enero a junio, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de verano se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

B) Navidad: La empresa conviene en abonar a los/as trabajadores/as una paga extraordinaria de Navidad por importe igual a salario de convenio y cuyo devengo será de julio a diciembre, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de navidad se abonará prorrateada en las doce mensualidades ordinarias.

C) Beneficios: La empresa abonará una gratificación extraordinaria de beneficios por importe igual a salario de convenio y cuyo devengo será de enero a diciembre, ambos incluidos. La gratificación extraordinaria de beneficios se abonará de forma prorrateada entre las doce mensualidades ordinarias.

Artículo 25. Complemento personal de reconocimiento a situaciones anteriores.

Las cantidades que vienen percibiéndose por los trabajadores/as en concepto de CPT y/o CPC a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, pasarán a integrarse en un "Complemento Personal" por el mismo importe.

El "Complemento Personal" podrá ser compensable y absorbible para ajustar las nuevas tablas salariales pactadas, pero, en todo caso, experimentará los incrementos previstos en el art. 26.

Artículo 26. Incrementos salariales.

Para el año 2021:

1. Para todo el personal que percibe unas retribuciones anuales superiores a 19.000 euros brutos, con efectos desde el 1 de enero de 2021, se aplicará un incremento del Índice de Precios del Consumo (IPC) real correspondiente al año 2020.

2. Para todo el personal que percibe unas retribuciones anuales inferiores a 19.000 euros brutos, con efectos desde el 1 de enero de 2021, se aplicará un incremento del Índice de Precios del Consumo (IPC) real correspondiente al año 2020 más 1,5%.

3. Este incremento anual será independiente de que el trabajador se encuentre por encima del salario fijado en el convenio en el anexo I. Si no es así, se aplicaría el incremento hasta el salario de su Grupo Profesional.

Para el año 2022, los salarios resultantes para el ejercicio 2021 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2022, conforme al IPC real correspondiente al año 2021.

Para el año 2023, los salarios resultantes para el ejercicio 2022 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2023, conforme al IPC real correspondiente al año 2022.

Para el año 2024, los salarios resultantes para el ejercicio 2023 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2024, conforme al IPC real correspondiente al año 2023.

Para el año 2025, los salarios resultantes para el ejercicio 2024 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2025, conforme al IPC real correspondiente al año 2024.

Para el año 2026, los salarios resultantes para el ejercicio 2025 se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de 2026, conforme al IPC real correspondiente al año 2025.

Artículo 27. Guardias en Festivos.

La prestación de servicios en domingos y/o festivos será compensada por un día y medio de descanso o mediante un importe de 100,00 euros (a elección del trabajador).

En caso de que la jornada trabajada haya sido superior o inferior a 8 horas, se percibirá la parte proporcional del Plus o de las horas de compensación por descanso.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas mediante descanso por tiempo equivalente.

No obstante, previo acuerdo de las partes, podrán ser compensadas económicamente, a razón de 10 euros por hora extraordinaria trabajada.

Artículo 29. Plus nocturnidad.

Las horas trabajadas dentro del horario nocturno fijado en el art. 8 serán abonadas con un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 30. Compensación de gastos por desplazamientos.

Todos/as los/as trabajadores/as que por necesidades de la empresa y por orden de esta tengan que efectuar

viajes o desplazamientos a municipio distinto al que esté radicado el centro de trabajo donde presten habitualmente sus servicios y del que constituya su residencia, percibirán, previa justificación de la realidad del desplazamiento:

1. Kilometraje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos su propio vehículo, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad que en cada momento determine el Ministerio de Hacienda a efectos de exención del impuesto sobre la renta de las personas físicas. En este momento es de 0,19 euros/km.

2. Gastos de viaje. Cuando el/a trabajador/a utilice en los desplazamientos un transporte público, los gastos de viaje, previa justificación y autorización, serán abonados en su integridad por la empresa.

3. Además de lo anterior, la empresa abonará al/a trabajador/a los gastos de manutención y estancia, previa justificación y autorización de estos según política de gastos establecida por la Dirección de la empresa.

Artículo 31. Forma de pago de los salarios.

El salario habrá de pagarse en moneda de curso legal dentro de los cinco últimos días del mes o cinco primeros del mes siguiente.

CAPÍTULO VI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 32. Faltas y sanciones.

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los/as trabajadores/as de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establece en el presente texto. Esta enumeración no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de los deberes del/a trabajador/a de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Estatal para el Sector del Comercio.

Artículo 33. Clasificación de faltas.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, en leve, grave, o muy grave.

Artículo 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes y siempre bajo el criterio de racionalidad del responsable.

2. No avisar y justificar la ausencia al trabajo con carácter previo a la ausencia, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa, o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones.

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio o residencia, teléfono de localización o cualquier otro dato imprescindible para la empresa para el correcto cumplimiento de sus obligaciones para con el trabajador, en el plazo de quince días desde que el cambio tenga lugar.

5. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia de terceros.

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa por escrito en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento no tenga consecuencias ni en las personas ni en las cosas. Si el incumplimiento fuera reiterado podrá ser calificado como falta grave.

8. No acudir sin causa justificada a los cursos de formación a los que fuere convocado por la empresa. Se entenderá justificada la negativa cuando el trabajador ya haya acudido, dentro del mismo año natural, a cinco acciones formativas fuera de su horario de trabajo.

Artículo 35. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes, salvo aquellas que sean debidamente justificadas por el/la trabajador/a.

2. No atender a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones, con la corrección y diligencia debidos.

3. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones siempre que la desobediencia sea en cualquier materia de trabajo que competa al trabajador. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio grave para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros, del material de la empresa o de los medios puestos a disposición del/a trabajador/a por la empresa para el desempeño de sus funciones. Se entenderá por descuido grave cualquiera que afecte al funcionamiento del material, género o medios referidos.

5. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora que no ha asistido a su trabajo.

6. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que sea en presencia de terceros.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de entre uno o dos días en 1 meses.

10. No utilizar los Equipos de Protección conforme al riesgo para el que fueron asignados.

11. Utilización de equipos, maquinaria o herramientas sin las medidas de protección adecuadas a las normas del fabricante que la empresa haya puesto a disposición del trabajador para realizar su trabajo.

12. No utilizar las medidas de protección colectivas o individuales previstas para el trabajo a realizar.

13. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

14. Realizar cualquier acto fuera del horario de trabajo que perjudique gravemente la imagen de la empresa por realizarse con elementos visibles de la empresa.

15. Cambio de turnos con otros compañeros si la previa autorización del responsable directo.

16. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas, muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en 1 mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente, también se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as otros/as trabajadores/as o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de esta.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos graves en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa. Así como sacar sin expresa autorización documentos confidenciales, tales como cifra de ventas, documentos formativos etc.

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra persona durante la jornada laboral sea cual fuere el importe.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración a clientes, proveedores o personas con las que se relacione el/a trabajador/a por el desempeño de sus funciones.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras y subordinados/as.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un/a superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el/a subordinado/a.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

15. Fumar habitualmente durante la jornada laboral o en su puesto de trabajo. Fumar una sola vez será constitutivo de falta grave.

16. La reincidencia en 2 faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 3 meses siguientes de haberse producido la primera.

17. La transgresión de la buena fe contractual.

18. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

19. No cumplir con las normas de trabajo dadas por la empresa en materia de calidad, prevención de riesgos laborales o medio ambiente, cuando dicho incumplimiento tenga consecuencias graves en las personas o en las cosas.

20. Conducir un vehículo de la empresa o clientes sin el permiso de conducción vigente o sin autorización expresa del superior jerárquico.

21. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad colectivas o individuales, tanto del propio puesto de trabajo como del de otro/a compañero/a.

22. Quitar, modificar o anular medidas de seguridad de herramientas, máquinas o equipos.

23. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los tribunales de justicia competente por delitos o falta de robo, hurto, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa, que pudiera motivar desconfianza hacia su autor.

Artículo 37. Sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Las sanciones de carácter grave y muy grave también serán notificadas de forma simultánea a la representación legal de los trabajadores. Se entenderá realizada válidamente la notificación por cualquier medio telemático (email, sms, whatsapp, etc.), sin que sea preciso el acuse de recibo.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 38. Sanciones máximas.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días. Despido dis-

ciplinario en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

No obstante, las partes acuerdan que la empresa podrá imponer una sanción que se corresponda con una infracción inferior, si las circunstancias así lo aconsejan.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves en diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días a partir de la fecha en que se tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis (6) meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 40. Seguro de accidentes.

Todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa están incluidos en la cobertura de una póliza de seguro que cubre las consecuencias de los accidentes que pudieran sufrir los/as trabajadores/as tanto durante el ejercicio de su actividad profesional como durante el tiempo libre, por las siguientes garantías y sumas aseguradas.

* Muerte: 35.000 euros.

* Gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total: 35.000 euros.

El seguro de accidentes se encuentra externalizado con la compañía de seguros vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo.

Artículo 41. Complemento en caso de IT

A) Contingencias profesionales:

La empresa abonará, en los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, un complemento equivalente a la diferencia existente entre las prestaciones públicas que devengue el trabajador con ocasión del AT/EP y la base de cotización del mes anterior al hecho causante, desde el primer día.

B) Contingencias comunes:

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal que pueda percibir el trabajador/a en los siguientes importes:

- A partir del 8º día de IT: hasta alcanzar el 85% del Salario de Convenio más Complemento Personal más el Complemento de productividad.

- A partir del 31º día de IT: hasta alcanzar el 95% del Salario de Convenio más Complemento Personal más el Complemento de productividad.

CAPÍTULO VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 42. Actuaciones en materia de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a promover, formular y aplicar una adecuada política de Seguridad y Salud en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

La empresa facilitará la ropa de trabajo homologada al personal asignado en los distintos departamentos de la empresa.

Asimismo, la empresa facilitará las prendas y calzado necesarios en aquellos puestos cuyo trabajo requiera de equipos de protección especiales.

De igual modo, la empresa deberá proveer de ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente haya de realizar el trabajo a la intemperie.

Artículo 43. Obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias, productos, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolle su actividad.

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención a cerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud, así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones podrá ser sancionador por la empresa, de conformidad con el régimen sancionador vigente.

Artículo 44. Evaluación de riesgos.

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en

la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.

La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Artículo 45. Reconocimientos médicos.

La empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle, incluyendo un cuestionario de detección de factores de riesgos psicosociales. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Delegado de Prevención y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud, es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Delegado de Prevención y, en su caso, el Comité de Seguridad y Salud solicitarán de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección

Artículo 46. Formación en materia de Seguridad y Salud.

La empresa está obligada a facilitar una formación teórica, práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.
- Suficiente y adecuada.
- Específica: centrada en el puesto de trabajo.

- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.

- Gratuita para el/la trabajador/a.

- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

Artículo 47. Medidas de emergencia.

La empresa, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.

El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

Artículo 48. Elementos de protección.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad.

Los Delegados/as de Prevención y, el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 49. Protección de trabajadores/as especialmente sensibles.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A) Protección de personas con discapacidad: la empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B) Protección de la Maternidad:

1. La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de em-

barazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La Dirección deberá determinar, previa consulta con los Delegados/as de prevención y, el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación al periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas en función de la entidad con la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Artículo 50. Participación en materia de Seguridad y Salud.

1. El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, con sujeción a los criterios establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 51. Delegado/a de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior, con arreglo a la escala contenida en el art. 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, en las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Las competencias del Delegado de Prevención serán las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

- Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. En la medida en que la empresa no disponga de Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a este serán ejercidas por los Delegados de Prevención.

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados de Prevención, éstos dispondrán de las facultades recogidas en el art. 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promo-

ción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

El Comité de Seguridad y Salud se compondrá de cuatro miembros, de los cuales serán dos Delegados/as de Prevención, elegidos entre los representantes de los trabajadores/as miembros del Comité de empresa y otros dos por parte de la Dirección de la empresa.

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Artículo 53. Medio Ambiente.

Las partes son conscientes de la importancia de los mecanismos dirigidos a la protección del medio ambiente, desde la lógica de una industria comprometida con el desarrollo sostenible, como garantía para la clase trabajadora y para la ciudadanía.

Al efecto, el Delegado/a de Prevención asumirá también el cargo de Delegado de Medio Ambiente, asumiéndose el compromiso de estudiar planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

Las competencias del Delegado de Medio Ambiente serán, a título ejemplificativo, las siguientes:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la adecuada gestión de medioambiental, promoviendo la cooperación de los trabajadores/as en el desarrollo de dicha gestión y en el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Ser consultados con carácter previo, pero sin carácter vinculante, a la implantación o modificación de procesos o nuevas tecnologías de la que pueda derivarse algún tipo de riesgo ambiental, así como en la implantación y funcionamiento de los sistemas de gestión ambiental que la empresa pudiera establecer.
- Colaborar en las actividades de formación de medio ambiente, tanto en su recepción como en su diseño.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación y cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Participar en la elaboración de la información en materia de medio ambiente
- Acceder a cualquier lugar del centro de trabajo para evaluar las condiciones medioambientales.
- Acompañar a los distintos cuerpos de inspección y vigilancia ambiental que pudieran visitar la empresa o el centro de trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que considere pertinentes.
- Solicitar a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión ambiental.

Además, el Comité de Seguridad y Salud será también un espacio de debate y concertación de los temas que relacionados con el medio ambiente puedan afectar a la empresa; buscando avanzar en la dirección señalada anteriormente.

CAPÍTULO IX. UTILIZACIÓN DE MEDIOS INFORMÁTICOS

Artículo 54. Política de utilización de medios informáticos.

Las partes convienen en establecer una serie de criterios que permitan establecer con rigor el uso y control de los medios informáticos (disponibilidad de ordenador, acceso a internet, cuenta de correo electrónico, agenda o móvil) facilitados por la empresa a los/as trabajadores/as para el desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo, y a tal efecto se establecen los siguientes:

1. Acceso a Internet. I) La utilización del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la empresa y a los cometidos del puesto de trabajo del/a usuario/a. II) Las partes acuerdan que la empresa podrá adoptar las medidas de control que se indican en el presente Capítulo.

2. Uso del correo electrónico. I) El correo electrónico no es de uso privado, atribuyéndole un uso estrictamente profesional, recibiendo tal tratamiento todo aquél que haya sido enviado o recibido a través de una herramienta informática facilitada por la empresa. II) Cualquier fichero, introducido en la red de la empresa o en el terminal del/a usuario/a, que provenga de redes externas deberá cumplir los requisitos establecidos por la empresa y en especial, las referidas a propiedad industrial y a control de virus informático. III) El uso personal del correo electrónico se considerará aceptable, previa comunicación a su superior jerárquico, siempre que dicho uso sea mínimo, no abusivo y en la medida estrictamente necesaria sin que, en ningún caso, se visualice o descargue, se envíe o reciba material no propio o adecuado a fines profesionales o cualquier otro tipo de material ilícito.

3. Medidas de control. I) Con el fin de comprobar el correcto cumplimiento de la prestación laboral, las partes acuerdan que la empresa podrá revisar, sin previo aviso, aleatoriamente y sin justificación, los mensajes de correo electrónico, el historial de páginas vistas en internet o cualquier archivo, comunicación o información contenida en el ordenador. II) En caso de detectarse que algún/a trabajador/a realiza un uso indebido de estas herramientas de trabajo, visualiza o descarga, envía o recibe material no conforme a la presente cláusula utilizando un equipo informático proporcionado por la empresa, se adoptarían las medidas disciplinarias correspondientes, incluyendo el despido. III) Igualmente, la empresa podrá iniciar las acciones correspondientes como resultado de los perjuicios o daños, directos o indirectos, que pudiese producir cualquier incumplimiento en esta materia.

CAPÍTULO X. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 55. Aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del convenio colectivo se comprometen, con relación al principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, a:

1. Desarrollar el Plan de Igualdad en la empresa, así como emprender una política de fomento de igualdad de oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, etnia, orientación sexual o modalidad de contratación.

3. Desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como todas las modificaciones posteriores y desarrollos reglamentarios que se establezcan, favoreciendo los permisos de maternidad y paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad entre hombres y mujeres.

Artículo 56. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia, adopción o acogimiento y paternidad.

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y paternidad.

1. Permiso por nacimiento para madre biológica.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de la forma siguiente.

* Seis semanas obligatorias ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.

* Las diez semanas restantes a jornada completa o parcial-

+ De manera continuada al periodo obligatorio.

+ De manera interrumpida, solo en el caso de que ambos progenitores trabajen en cuyo caso debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las seis semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que le reste de ese permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Desaparece la cesión de la maternidad por parte de la madre al otro progenitor, así como la posibilidad de inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto.

2. Permiso del progenitor diferente a la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija.

La duración del permiso será de dieciséis semanas; las seis primeras semanas serán ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. Las diez semanas restantes podrán ser de disfrute interrumpido; ya sea con posterioridad a las seis semanas inmediatas posteriores al periodo de descanso obligatorio para la madre, o bien con posterioridad a la finalización de los permisos contenidos en los apartados a) y b) del artº 49 del RDL 6/2019, o de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

3. Riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en periodo de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores), durante el periodo necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

En el supuesto en que sea necesario suspender el contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, la prestación por suspensión a cargo de la Entidad Gestora consistirá en el 100% de la base reguladora derivada de contingencias profesionales.

La suspensión del contrato de trabajo finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 57. Permiso para asistencia a exámenes prenatales

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 58. Acumulación del permiso de lactancia en periodos completos.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma

finalidad, o a disfrutar de un permiso de los días consecutivos naturales que correspondan, inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación.

La acumulación deberá ser acordada entre las partes, pudiendo pactarse condiciones singulares al efecto de posibilitar su disfrute.

Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 59. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en las empresas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con, al menos, 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 60. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debidamente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

Con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

Artículo 61. Especialidades en materia de extinción del contrato de trabajo.

No se computará a efectos del Artículo 52.a) del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El despido de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3 del mismo texto legal; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) El despido de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los apartados anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

CAPÍTULO XI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 62. Disposiciones sindicales

Los derechos, deberes y garantías de los delegados de personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados Sindicales serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los Delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, sin rebasar el máximo total.

La acumulación de las horas a que se hace alusión faculta a los representantes para que puedan hacer uso de las mismas cuando lo precisen, con el correspondiente preaviso a la empresa, y con referencia a un período bimensual.

No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de delegados de personal, miembros de comité o delegados sindicales como componentes de comisión negociadora de futuros convenios colectivos de la empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Una vez constituida la Comisión Paritaria del Convenio, las partes mantendrán en su seno reuniones tendientes a valorar el sistema de incentivos vigente en la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se someten al Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, y a las normas de régimen interno que al amparo de este convenio se desarrollen para la organización.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES 2021

Año 2021	Salario Convenio mensual	Parte proporcional pagas extras mensual	Total salario mensual	Total salario año
Grupo I	1.466,67	366,67	1.833,34	22.000,00
Grupo II	1.390,00	347,50	1.737,50	20.850,00
Grupo III	1.233,33	308,33	1.541,66	18.500,00
Grupo IV	1.163,33	290,83	1.454,16	17.450,00
Grupo V	1.033,33	258,33	1.291,66	15.500,00
Grupo VI	953,33	238,33	1.191,66	14.300,00

NÚMERO 2.382

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Nombramiento Vicepresidentes/as

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excmo. Diputación de Granada, con fecha 22 de abril de 2021 y número de registro 1.307, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

Ante la renuncia formal a su condición de Diputado Provincial de D. Pedro Fernández Peñalver, de la que tuvo conocimiento el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de abril de 2021, es necesario proceder a una nueva redistribución de competencias.

Vista la resolución de esta Presidencia por la que se designa a los miembros de la Junta de Gobierno y en orden a la adecuada organización de la misma, así como para el efectivo ejercicio de las competencias asignadas legalmente a ésta y,

Vistos los artículos 34.3 y 35.4 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 66 a 68 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales que regulan el nombramiento y funciones de los Vicepresidentes/as de la Diputación Provincial.

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación de Régimen Local,

DISPONGO:

PRIMERO. Nombrar Vicepresidentes/as de la Excm. Diputación de Granada a los/as siguientes señores/as Diputados/as miembros de la Junta de Gobierno:

Vicepresidenta Primera: D^a Fátima Gómez Abad.

Vicepresidenta Segunda: D^a Olvido de la Rosa Baena.

Vicepresidente Tercero: D. José María Villegas Jiménez.

Vicepresidente Cuarto: D. Antonio García Leiva.

SEGUNDO. Los nombramientos sustituirán, por orden de su nombramiento y en los casos de vacante, ausencia o enfermedad, al Presidente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y especialmente en el artículo 67 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

TERCERO. De los nombramientos que anteceden se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose además personalmente a los designados y se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica, sin perjuicio de su efectividad desde el mismo día de la firma de la presente resolución.

Así lo resuelve y firma el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación, D. José Entrena Ávila, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

Granada, 28 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Entrena Ávila.

NÚMERO 2.383

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Resolución dedicación exclusiva Diputado Provincial

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excm. Diputación de Granada, con fecha 23 de abril de 2021 y número de registro 1.308, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

El Pleno Provincial en sesión celebrada el día 12 de julio de 2019 aprobó la relación de cargos de la Corporación que se podrán desempeñar con dedicación exclusiva hasta un máximo de 18 miembros, así como las cuantías que corresponden a cada uno.

En aplicación del citado Acuerdo de Pleno, por resolución de esta Presidencia 2768, de 17 de julio de 2019, se determinó el régimen de retribuciones y dedicaciones de los miembros corporativos, de acuerdo con las Bases de ejecución.

Visto el Acuerdo Plenario de fecha 22 de abril de 2021 en el que toma posesión D^a Ana María Ruiz Reyes como Diputada Provincial.

Visto el informe jurídico emitido por la Secretaría General y conforme a lo dispuesto en el artículo 75 y 75 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, RBRL, y art. 13 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre,

DISPONGO:

PRIMERO. Que la Diputada Provincial D^a Ana María Ruiz Reyes desarrolle sus responsabilidades corporativas en régimen de dedicación exclusiva, con efectos desde el día de la toma de posesión, el 22 de abril de 2021, teniendo una asignación anual de 57.107,82 euros, de acuerdo con las Bases de Ejecución del Presupuesto.

SEGUNDO. De la presente resolución se dará cuenta al Pleno Provincial y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, fijándose igualmente en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica.

Así lo resuelve y firma el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación, D. José Entrena Ávila, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

Granada, 28 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Entrena Ávila.

NÚMERO 2.384

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Resolución Presidencia delegaciones

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excmo. Diputación de Granada, con fecha 23 de abril de 2021 y número de registro 1.234, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

Mediante Resoluciones nº 2740, de 09-07-2021, nº 2749, de 11-07-2019 y nº 2435, de 17-07-2019, se establecieron las correspondientes Delegaciones de la Excmo. Diputación, a efectos de concesión de atribuciones de esta Presidencia, fijándose el contenido esencial de las mismas y las funciones que debe ejercer cada uno de los Diputados/as Delegados/as que al efecto se nombraron.

Ante la renuncia formal a su condición de Diputado Provincial de D. Pedro Fernández Peñalver, de la que tuvo conocimiento el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de abril de 2021.

Y a la vista de la toma de posesión de D^a Ana María Ruiz Reyes como Diputada Provincial.

Procede en este momento hacer la siguiente reestructuración de las Delegaciones, en aras a una mayor eficacia en la gestión, una mejor eficiencia en la asignación de los recursos públicos y una mayor efectividad en el ejercicio de las competencias asignadas:

1.- La Delegación de Presidencia y Contratación pasa a denominarse "Delegación de Presidencia, Cultura y Memoria Histórica y Democrática".

2.- Se incluye en la Delegación de Recursos Humanos la Agencia Provincial de Extinción de Incendios (APEI).

3.- Se crea una nueva Delegación Genérica de Contratación y Transparencia.

En consecuencia, visto el Informe Jurídico emitido por la Secretaría General y Haciendo uso de las facultades que me confieren los artículos 34.2 y 35.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y artículos 63, 64, 120 y 121 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

DISPONGO:

PRIMERO. Las Delegaciones modificadas quedan como sigue:

DELEGACIÓN DE PRESIDENCIA, CULTURA Y MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA

Se le encomienda a D^a Fátima Gómez Abad la gestión y dirección de las materias propias de esta Delegación, con la facultad de dictar actos administrativos que afecten a terceros, gestionando los siguientes asuntos:

- * Servicio del Gabinete Técnico de Presidencia.
- * Servicio de Abogacía Provincial.
- * Servicio de Acción Cultural.
- * Servicio Jurídico-Administrativo de Cultura.
- * Centro José Guerrero.
- * Parque Móvil

Y el Patronato Cultural Federico García Lorca.

En los Servicios que anteceden, la presente delegación genérica incluye el visto bueno de los certificados emitidos por dichos servicios.

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Se le encomienda a D. José García Giralte la gestión y dirección de las materias propias de esta Delegación, con la facultad de dictar actos administrativos que afecten a terceros, gestionando los siguientes asuntos:

- * Servicio de Selección y Gestión de Personal.
- * Servicio de Promoción Profesional.
- * Servicio de Prevención y Salud Laboral.
- * Servicio de RR.HH. de los Centros Sociales.

Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional C.E.M.C.I.

Y Agencia Provincial de Extinción de Incendios. (APEI)

En los Servicios que anteceden, la presente delegación genérica incluye el visto bueno de los certificados emitidos por dichos servicios y la resolución de los recursos de alzada ante los escritos y/o recursos presentados ante los Tribunales y órganos de selección del personal.

DELEGACIÓN DE CONTRATACIÓN Y TRANSPARENCIA

Se le encomienda a D^a Ana María Ruiz Reyes la gestión y dirección de las materias propias de esta Delegación, con la facultad de dictar actos administrativos que afecten a terceros, gestionando los siguientes asuntos:

* Servicio de Contratación Administrativa-Central Provincial de Contratación.

* Servicio de la Unidad de Transparencia.

En los Servicios que anteceden, la presente delegación genérica incluye el visto bueno de los certificados emitidos por dichos servicios.

SEGUNDO: Los actos administrativos dictados por los Diputados/as en el ejercicio de las facultades delegadas, se entenderán dictados por el Presidente. correspondiendo, en consecuencia, a la Presidencia la resolución de los Recursos de Reposición que puedan interponerse, a tenor del artículo 9.2.c) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

TERCERO: Las delegaciones de atribuciones que anteceden se publicarán en el B.O.P., fijándose igualmente en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica, sin perjuicio de su efectividad a partir del día siguiente de la firma de la presente resolución, notificándose personalmente a los designados y dándose cuenta al Pleno Provincial en la próxima sesión que se celebre, para su conocimiento

Así lo resuelve y firma el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación, D. José Entrena Ávila, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

Granada, 28 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Entrena Ávila.

NÚMERO 2.385

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

Resolución nombramiento miembros de Junta de Gobierno

EDICTO

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Excmo. Diputación de Granada, con fecha 22 de marzo de 2021 y número de registro 1.306, dictó la siguiente:

RESOLUCIÓN

Ante la renuncia formal a su condición de Diputado Provincial de D. Pedro Fernández Peñalver, de la que tuvo conocimiento el Pleno en sesión extraordinaria celebrada el día 7 de abril de 2021 y la toma de posesión de D^a Ana María Ruiz Reyes como Diputada Provincial con fecha 22 de abril de 2021, es necesario proceder a una nueva redistribución de competencias, por lo que,

Vistos los artículos 35 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 66, 72 y 73 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales que regulan la composición y funciones de la Junta de Gobierno.

Esta Presidencia, en uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación de Régimen Local,

DISPONGO:

PRIMERO. Incluir como miembro de la Junta de Gobierno a la Diputada Provincial D^a Ana María Ruiz Reyes, estando en consecuencia integrada, bajo mi Presidencia, por los siguientes señores/as Diputados/as:

D^a M^a Fátima Gómez Abad.

D^a Olvido de la Rosa Baena.

D. José María Villegas Jiménez.

D. Antonio García Leiva.

D^a M^a Ángeles Blanco López.

D. José García Giralte.

D^a M^a del Carmen Fernández Fernández.

D^a Ana Muñoz Arquelladas.

D^a Ana María Ruiz Reyes.

SEGUNDO. Del nombramiento que antecede se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre, notificándose además personalmente al designado, y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios de la Sede Electrónica, sin perjuicio de su efectividad desde el mismo día de la firma de la presente resolución.

Así lo resuelve y firma el Excmo. Sr. Presidente de la Diputación, D. José Entrena Ávila, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

Granada, 28 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Entrena Ávila.

NÚMERO 2.428

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y PATRIMONIO

Expedientes de modificación de créditos nº 09/2021, 10/2021 y 13/2021

EDICTO

El Pleno de la Diputación de Granada, en sesión celebrada con fecha 29 de abril, adoptó acuerdo de aprobación inicial de los expedientes de modificación de créditos nºs 09/2021, 10/2021 y 13/2021 anunciándose la apertura del periodo de exposición pública por plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este Anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinar los expedientes y presentar, en su caso, reclamaciones ante el Pleno, entendiéndose definitivamente aprobados si durante el citado plazo no se presenta reclamación alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de lo establecido en el artículo el artº. 169, en relación con el artº. 177, ambos del Real De-

creto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Granada, 30 de abril de 2021.-El Diputado Delegado de Economía y Patrimonio, fdo.: Antonio García Leiva.

NÚMERO 2.313

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 470/2020
Negociado: MJ
N.I.G.: 1808744420200003086
De: D/Dª Majda Bensoulaiman
Abogado: Luis Molina Cabrera
Contra: Isamal, S.L.

Dª María del Mar Salvador de la Casa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento nº 470/2020 a instancia de Majda Bensoulaiman contra Isamal, S.L., en el que se ha dictado sentencia de fecha 22/04/2021, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación conforme a lo establecido en el art. 191 y ss. de la LRJS en el plazo de cinco días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación de en el Boletín Oficial de la Provincia).

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la secretaría de este Juzgado de lo Social, situado en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta (Granada), donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Isamal, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el B.O.P.

Granada, 22 de abril de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 2.291

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Ejecución de títulos judiciales 80/2021

EDICTO

D. José María Casas Álvarez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

HACE SABER: Que en la Ejecución de títulos judiciales 80/2021, seguidos contra Gestión y Desarrollo Alhambra, S.L., se ha dictado auto insolvencia de fecha 26/04/2021, encontrándose la resolución mencionada a disposición de la empresa ejecutada en la Secretaría de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Gestión y Desarrollo Alhambra, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto, haciéndole saber que contra la mencionada resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Granada, 26 de abril de 2021.- El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: José María Casas Álvarez.

NÚMERO 2.305

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/ceses en general 926/2020
Negociado: FM
N.I.G.: 1808744420200006390
De: Dª María Jiménez Madrid
Abogado: Emilio Millán Martín
Contra: Like Bien Franquicias, S.L.

Dª Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Granada

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 926/2020 se ha acordado citar a Like Bien Franquicias, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 de septiembre de 2021 a las 11:15 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, situado en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta 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 Like Bien Franquicias, 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.

Granada, 23 de abril de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.309

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA**EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ceses en general 925/2020
Negociado: FM
N.I.G.: 1808744420200006389
De: D. Daniel Ratia Trave
Abogado: Emilio Millán Martín
Contra: Like Bien Franquicias, S.L., y FOGASA

D^a Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 925/2020 se ha acordado citar a Like Bien Franquicias, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 de septiembre de 2021 a las 11:10 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, situado en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta 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 Like Bien Franquicias, 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.

Granada, 23 de abril de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.310

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA**EDICTO**

Procedimiento: Despidos/ceses en general 930/2020
Negociado: 01
N.I.G.: 1808744420200006394
De: D^a María del Carmen Rodríguez Rivas
Abogado: Emilio Millán Martín
Contra: Like Bien Franquicias, S.L., y FOGASA

D^a Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 930/2020 se ha acordado citar a Like Bien Franquicias, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 22 de septiembre de 2021 a las 11:35 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, situado en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta 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 Like Bien Franquicias, 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.

Granada, 22 de abril de 2021.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.312

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE MÁLAGA**EDICTO**

Procedimiento: Ejecución de títulos judiciales 309/2021
Negociado: E1
N.I.G.: 2906744S20130006952
De: Tesorería General de la Seguridad Social
Contra: Vías y Estructuras, S.A.

D. Francisco José Martínez Gómez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Dos de Málaga,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 309/2021 a instancia de la parte actora Tesorería General de la Seguridad Social contra Vías y Estructuras, S.A., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha 14/04/21 cuyo encabezamiento y parte dispositiva son del tenor literal siguiente:

AUTO

En Málaga, a 14 de abril de 2021.

Dada cuenta y;

HECHOS

PRIMERO.- En los autos de referencia, seguidos a instancia de D. Agustín Garnica Sánchez, contra Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social y contra Vías y Estructuras, S.A., se dictó resolución judicial en fecha 29/03/16, en cuyo fallo se producían los siguientes pronunciamientos:

"1.- Declaro el derecho del actor a percibir la pensión de jubilación solicitada en el porcentaje correspondiente a un total de 5.709 días cotizados, y una base reguladora de 685,54 euros, condenando a los demandados a estar y pasar por tal declaración y con los efectos que legalmente correspondan.

2.- Se condena a Vías y Estructuras, S.A., como responsable directo del abono de la prestación derivada de la anterior declaración, en el porcentaje del 29,22% de la pensión resultante, y con la misma fecha de efectos referida.

3.- Se condena al Instituto Nacional de la Seguridad y Tesorería Territorial de la Seguridad Social al anticipo de la referida pensión, y las diferencias resultantes, sin perjuicio de su derecho a repetir contra el empresario infractor de la cuantía capitalizada del importe del porcentaje de pensión de la que resulta responsable la empresa y con la misma fecha de efectos".

SEGUNDO.- Dicha resolución judicial es firme.

TERCERO.- Que se ha solicitado por la Tesorería General de la Seguridad Social la ejecución de la resolución por la vía de apremio, toda vez que por la demandada Vías y Estructuras, S.A., no se ha satisfecho el importe objeto de la condena.

PARTE DISPOSITIVA

S.Sª lltma. Dijo: Procede y así por este auto se dicta orden general de ejecución, que se despacha en los siguientes términos:

1. A favor de Tesorería General de la Seguridad Social contra Vías y Estructuras, S.A.

2. Siendo las cantidades por las que se despacha ejecución por los siguientes conceptos: Principal a cubrir 29.500,07 euros más 1,95 euros diarios desde el 16/03/21 hasta la fecha del pago; más la de 4.793,76 euros calculadas provisionalmente para intereses y gastos.

3. Realícense por el Sr. Letrado de la Administración de Justicia las medidas ejecutivas que resulten procedentes.

4. Cítese, además, al Fondo de Garantía Salarial para que en el plazo de quince días hábiles siguientes a la notificación del presente proveído, inste la práctica de las diligencias que a su derecho convengan, de conformidad con el art. 276 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de reposición, en el plazo de tres días, sin perjuicio del derecho del ejecutado a oponerse a lo resuelto en la forma y plazo a que se refiere el fundamento quinto de esta resolución, y sin perjuicio de su efectividad.

Así por este auto, lo acuerdo mando y firma el lltma. Sra. Dª Isabel Cristina Moret Carrasco, Juez del Juzgado de lo Social número Dos de Málaga. Doy fe.

El/La Juez. El/La Letrado/a de la Administración de Justicia

Y para que sirva de notificación al demandado Vías y Estructuras, S.A., 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 estrados, salvo las

que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Málaga, 14 de abril de 2021.- El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: Francisco José Martínez Gómez.

NÚMERO 2.379

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Lista provisional de admitidos y excluidos de Animador Sociocultural, laboral fijo, estabilización

EDICTO

D. Salustiano Ureña García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Albolote (Granada) en uso de las facultades que le otorga la vigente legislación de régimen local,

HACE SABER: Que mediante resolución de Alcaldía n.º 579 de fecha 23 de abril de 2021 aprobó la lista provisional de admitidos y excluidos a la oposición de Animador Sociocultural, personal laboral fijo. Estabilización.

La resolución aludida se encuentra expuesta en la sede electrónica del Ayuntamiento, en su página web y en el tablón de anuncios.

Lo que se hace público, concediendo 10 días hábiles de plazo para formular las alegaciones que se estimen oportunas, contados a partir de la publicación del presente anuncio en el BOP.

Albolote, 29 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 2.401

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Bases y convocatoria 2 plazas de Policía Local, funcionarios de carrera, oposición libre

EDICTO

D. Salustiano Ureña García, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Albolote (Granada) en uso de las facultades que le otorga la vigente legislación de régimen local,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 29 de abril de 2020 aprobó las Bases y Convocatoria de las siguientes plazas:

1.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA

1.1.- Es objeto de la presente convocatoria la provisión como funcionario/a de carrera, mediante el sistema de acceso de turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición, de 2 plazas. Pertenecientes a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría de Policía del Cuerpo de la

Policía Local. Plazas contempladas en la Oferta de Empleo Público de 2021, BOP núm. 39 de fecha 26 de febrero de 2021, por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 18 de febrero de 2021.

1.2.- Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales, se encuadran, de acuerdo con la Disposición Transitoria Tercera 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, transitoriamente en el Grupo C, Subgrupo C1, dotadas con las retribuciones correspondientes. Complemento de Destino 20, Complemento Específico Singularizado.

2.- LEGISLACIÓN APLICABLE

Las presentes Bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/2001, de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Decreto 66/2008, de 26 de febrero, por el que se modifica el Decreto 201/2003, de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación de los funcionarios de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, y en lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones vigentes en materia de Régimen Local, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, y Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

3.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES

Para participar en el proceso selectivo los aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

a) Nacionalidad española.

b) Tener dieciocho años de edad y no haber cumplido la edad de jubilación forzosa.

c) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres. Estarán exentos del requisito de la estatura aquellos aspirantes que sean funcionarios de carrera de algún Cuerpo de la Policía Local de Andalucía.

d) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico o equivalente

f) No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

No obstante será aplicable el beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas, si el interesado lo justifica.

g) Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

h) Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

Estos requisitos deberán acreditarse documentalmente antes de realizar el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas de Policía de las Corporaciones Locales, salvo el de estatura, que lo será en la prueba de examen médico.

4.- SOLICITUDES

4.1.- En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación en el BOE de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos.

4.2.- Las solicitudes se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento o conforme a lo dispuesto en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4.3.- A la solicitud deberá acompañarse resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 15 euros, cantidad que deberá ser abonada en la C.C: ES11 2038 3516 5464 0000 1789, debiendo consignar el nombre de la persona aspirante, aún cuando sea impuesto por persona distinta.

4.4.- Si alguna de las solicitudes adolece de algún defecto, se requerirá a la persona interesada para que en el plazo de diez días hábiles subsane la falta o, en su caso, acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su solicitud, previa resolución que se dictará al efecto, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, ya citada.

5.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES

5.1.- Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano correspondiente del Ayuntamiento dictará resolución declarando aprobada la lista provisional de personas admitidas y excluidas y las causas de exclusión. En dicha resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, en el caso de que no

expresé la relación de todas las personas solicitantes, se indicarán los lugares en que se encuentran expuestas al público las listas certificadas completas de aspirantes admitidos y excluidos, señalando un plazo de diez días hábiles para su subsanación.

5.2.- Transcurrido el plazo señalado en el apartado anterior, la autoridad convocante dictará resolución declarando aprobados los listados definitivos de personas aspirantes admitidas, determinando el lugar y la fecha de comienzo de los ejercicios.

6.- TRIBUNAL CALIFICADOR

6.1.- El Tribunal calificador estará constituido por una Presidencia, tres Vocalía y Secretaría. Será nombrado mediante resolución de Alcaldía junto a la lista provisional de admitidos y excluidos, otorgando plazo de 10 días hábiles para posibles reclamaciones.

Presidencia: A designar por la Alcaldía.

Vocalías: Tres, a designar por la persona titular de la Alcaldía.

Secretaría: El titular de la Corporación o funcionaria o funcionario en quien delegue, con voz y voto.

6.2.- No podrán formar parte del Tribunal: El personal de elección o de designación política, el funcionariado interino y el personal eventual. La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

6.3.- Las vocalías del Tribunal deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel de titulación a la exigida para el ingreso en las plazas convocadas.

6.4.- Junto a los/las titulares se nombrarán suplentes, en igual número y con los mismos requisitos.

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

6.6.- El Tribunal podrá actuar válidamente con la asistencia del Presidente, dos Vocales y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

6.7.- Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir y los aspirantes podrán promover la recusación en los casos de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

6.8.- A los efectos de lo establecido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio, y disposiciones complementarias, el Tribunal se clasifica en la categoría segunda.

7.- INICIO DE CONVOCATORIA Y CELEBRACIÓN DE PRUEBAS

7.1.- El orden de actuación de los aspirantes, en aquellos ejercicios que no puedan realizarse en forma conjunta, se iniciará alfabéticamente por el primero de la letra B, resolución de 21 de julio de 2020, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, por la que se publica el resultado del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración del Estado, artículo 17 del Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo.

De no existir aspirante cuyo primer apellido comience por dicha letra, se iniciará por aquel cuyo primer apellido comience por la letra siguiente, y así sucesivamente.

7.2.- Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único, siendo excluidos quienes no comparezcan, salvo en los casos de fuerza mayor, debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

7.3.- El Tribunal podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad.

7.4.- Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las respectivas pruebas en el Boletín Oficial de la Provincia. Estos anuncios deberán hacerse públicos por el Tribunal en el tablón de anuncios de la Corporación o en los locales donde se hayan celebrado las pruebas anteriores, con doce horas, al menos, de antelación del comienzo de las mismas, si se trata del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas, si se trata de un nuevo ejercicio.

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

8.- PROCESO SELECTIVO

El proceso selectivo constará de las siguientes fases y pruebas:

1.- Primera fase: oposición

En la fase de oposición los aspirantes deberán superar las siguientes pruebas, que se desarrollarán en el orden establecido en la convocatoria, asegurando la objetividad y racionalidad de la selección.

8.1.1.- Primera prueba: aptitud física.

Los aspirantes realizarán las pruebas de aptitud física que se describen en la Orden de 22 de diciembre de 2003, de la Consejería de Gobernación, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de la Policía Local, detalladas en el Anexo I de la presente convocatoria, y en el orden que se establece, siendo cada una de ellas de carácter eliminatorio. Se calificará de apto o no apto.

Para la realización de las pruebas de aptitud física, los aspirantes deberán entregar al Tribunal Calificador, un certificado médico en el que se haga constar que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas.

Si alguna de las aspirantes en la fecha de celebración de las pruebas físicas se encontrara en estado de embarazo, parto o puerperio, debidamente acreditado, realizará el resto de pruebas, quedando la calificación, en el caso de que superase todas las demás, condicionada a la superación de las pruebas de aptitud física, en la fecha que el Tribunal determine al efecto, una vez desaparecidas las causas que motivaron el aplazamiento. Dicho plazo no podrá superar los 6 meses de duración, desde el comienzo de las pruebas selectivas, salvo que se acredite con certificación médica que persisten las causas, en cuyo caso se podrá ampliar dicho plazo otros 6 meses.

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso, se entiende que han superado el proceso selectivo aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque éstas superen las pruebas físicas.

Para la realización de las pruebas físicas los opositores deberán presentarse provistos de atuendo deportivo.

8.1.2.- Segunda prueba: examen médico.

Con sujeción al cuadro de exclusiones médicas que garantice la idoneidad, conforme a las prescripciones contenidas en la Orden de 22 de diciembre de 2003, ya citada, que figura en el Anexo II de la presente convocatoria.

Se calificará de apto o no apto.

8.1.3.- Tercera prueba: psicotécnica.

La valoración psicotécnica tendrá como finalidad comprobar que los aspirantes presentan un perfil psicológico adecuado a la función policial a la que aspiran.

A.- Valoración de aptitudes.

Se realizará una valoración del nivel intelectual y de otras aptitudes específicas, exigiéndose en todos los casos rendimientos iguales o superiores a los normales en la población general, según la baremación oficial de cada una de las pruebas utilizadas, en función del nivel académico exigible para la categoría a la que se aspira.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: inteligencia general, comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

B.- Valoración de actitudes y personalidad.

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes. Asimismo, deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan: estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial.

Los resultados obtenidos en las pruebas deberán ser objeto de constatación o refutación mediante la realización de una entrevista personal en la que, además de lo anterior, se valorará también el estado psicológico actual de los candidatos. De este modo, aparte de las características de personalidad señaladas anteriormente, se explorarán también los siguientes aspectos: existencia de niveles disfuncionales de estrés o de trastornos del estado de ánimo; problemas de salud; consumo excesivo o de riesgo de alcohol u otros tóxicos y grado de medicación; expectativas respecto de la función policial, u otros.

8.1.4.- Cuarta prueba: conocimientos.

Consistirá en la contestación, por escrito, de los siguientes ejercicios, para lo que se dispondrá de 3 horas de manera conjunta, como mínimo:

Prueba teórica: contestación de cuestionario de cien preguntas tipo test con tres respuestas alternativas, de las que solamente una será considerada como correcta, en relación con el temario del Anexo de las bases de la convocatoria, debiendo consignarse un número de preguntas proporcional al número de temas de dicho Anexo, y como mínimo una pregunta por tema. El criterio de corrección será el siguiente: por cada dos preguntas contestadas erróneamente se penalizará con una contestada correctamente. Cuando resulten contestadas correctamente el 50% del total de las preguntas del cuestionario, una vez restadas las erróneas según la proporción citada, corresponderá a 5,00 puntos, puntuación mínima requerida para superar el ejercicio. Se calificará de 0 a 10 puntos.

Prueba práctica: resolución de un caso práctico cuyo contenido estará relacionado con el temario. Se calificará de 0 a 10 puntos.

Puntuación total de la prueba de conocimientos: Será necesario para aprobar, obtener como mínimo 5 puntos en las contestaciones y otros 5 en la resolución práctica. La calificación final, será la suma de ambos dividida por 2.

Las pruebas de la primera fase, tendrán carácter eliminatorio.

8.2. Segunda fase: curso de ingreso.

Superar con aprovechamiento el curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuelas Concertadas o Escuelas Municipales de Policía Local.

Estarán exentos de realizar el curso de ingreso quienes ya hubieran superado el correspondiente a la misma categoría a la que aspiran en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Concertadas; en el caso de las Escuelas Municipales de Policía Local, los cursos necesitarán la homologación de la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía. Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

9.- RELACIÓN DE APROBADOS DE LA FASE DE OPOSICIÓN

Una vez terminada la fase de oposición, el Tribunal hará pública la relación de aprobados por orden de puntuación, en el tablón de anuncios de la Corporación o lugar de celebración de las pruebas, elevando al órgano correspondiente del Ayuntamiento propuesta del aspirante que deberá realizar el correspondiente curso selectivo.

10.- PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

10.1.- El/la aspirante que hubieran aprobado la primera fase del proceso selectivo, presentará en el Ayuntamiento, dentro del plazo de veinte días hábiles, a partir de la publicación de la relación de aprobados, los siguientes documentos:

a) Fotocopia compulsada del DNI.

b) Copia compulsada de la titulación académica a que se refiere la Base 3.1. de la presente convocatoria.

Los opositores que aleguen estudios equivalentes a los específicamente señalados en dicha Base habrán de citar la disposición legal en que se reconozca tal equivalencia o, en su caso, aportar certificación del órgano competente en tal sentido.

c) Declaración de no haber sido condenado por delito doloso ni separado del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, todo ello sin perjuicio de lo que el Decreto 201/2003, de 8 de julio, prevé en cuanto a la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.

d) Declaración del compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.

e) Declaración del compromiso de conducir vehículos policiales.

f) Fotocopia compulsada de los permisos de conducción de las clases A2 y B.

10.2.- Quienes sean funcionarios públicos estarán exentos de acreditar documentalmente aquellos extremos que constituyen un requisito previo para su nombramiento, debiendo presentar certificación, que acredite su condición y cuantas circunstancias consten en su hoja de servicios.

10.3.- Si dentro del plazo indicado el/la opositor/a no presentara la documentación o no reunieran los requisitos obtenidos, no podrán ser nombrado/a funcionario/a en prácticas y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de las responsabilidades en que hubieran podido incurrir por falsedad en la solicitud inicial.

11.- PERIODO DE PRÁCTICA Y FORMACIÓN

11.1.- El Alcalde, una vez acreditados documentalmente los requisitos exigidos en la Base 3 de la convocatoria, nombrará funcionario/a en prácticas para la realización del curso de ingreso, al aspirante propuesto por el Tribunal, con los deberes y derechos inherentes al mismo.

11.2.- Para obtener el nombramiento como funcionario de carrera, será necesario superar con aprovechamiento el curso de ingreso para los Cuerpos de Policía Local en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, Escuela Concertada o Escuela Municipal de Policía Local.

11.3.- La no incorporación al curso de ingreso o el abandono del mismo, sólo podrá excusarse por causas excepcionales e involuntarias, debidamente justificadas y apreciadas por el titular de la Alcaldía, debiendo el interesado incorporarse al primer curso que se celebre, una vez desaparecidas tales circunstancias. En este caso, el posterior escalafonamiento tendrá lugar con la promoción en que efectivamente se realice el curso.

11.4.- La no incorporación o el abandono de estos cursos, por causa que se considere injustificada e imputable al alumno, producirá la pérdida de los resultados obtenidos en la oposición, y la necesidad de superar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

11.5.- Cuando el alumno no haya superado el curso, a la vista del informe remitido por la Escuela, repetirá el curso siguiente, que de no superar, producirá la pérdida de los resultados en la oposición, y la necesidad de su-

perar nuevamente las pruebas de selección en futuras convocatorias.

12.- PROPUESTA FINAL, NOMBRAMIENTO Y TOMA DE POSESIÓN

12.1.- Finalizado el curso selectivo de ingreso, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o, en su caso, las Escuela Municipal de Policía Local o Escuela Concertada, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, al aspirante que supere el correspondiente curso de ingreso, le hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas de la oposición y el curso selectivo, elevando la propuesta final al titular de la Alcaldía, para su nombramiento con funcionario de carrera de la plaza convocada.

12.2.- Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, el/la funcionario/a en prácticas será nombrado funcionario de carrera, deberá tomar posesión en el plazo de un mes a contar del siguiente al que le sea notificado el nombramiento, debiendo previamente prestar juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/1979, de 5 de abril, regulador de la fórmula para toma de posesión de cargos o funciones públicas.

12.3.- El escalafonamiento como funcionario se efectuará atendiendo a la puntuación global obtenida en la fase de oposición y curso de ingreso.

13.- RECURSOS

Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el órgano que aprobó las Bases en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su última publicación en el Boletín Oficial de la Provincia o en el de la Junta de Andalucía, según cuál sea posterior en el tiempo, o bien interponer directamente recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente, todo ello de conformidad con los artículos 114.c), 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

ANEXO I

PRUEBAS DE APTITUD FÍSICA

Las pruebas de aptitud física tendrán la calificación de "apto" o "no apto". Para obtener la calificación de "apto" será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas A.1, A.5 y A.6, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas A.2, A.3 y A.4.

Los ejercicios se realizarán por el orden en que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente.

Se establecen diferentes marcas para cada sexo y grupos de edad: de 18 a 24 años, de 25 a 29 años y de 30 a 34 años. El opositor estará incluido en el grupo de edad correspondiente, teniendo en cuenta la edad de los aspirantes el día de la celebración de las pruebas, salvo que superase los 34 años, en cuyo caso estará incluido en el grupo de 30 a 34 años.

Las pruebas se realizarán de forma individual, salvo las de resistencia general, que podrán hacerse de forma colectiva si así lo considera el Tribunal.

En las pruebas de resistencia general y natación se dispone de una sola posibilidad de ejecución; en el resto se permitirá una segunda realización cuando en la primera no se haya obtenido la calificación de "apto".

OBLIGATORIAS

A.1.- Prueba de velocidad: carrera de 50 metros lisos.

Se realizará en una pista de atletismo o cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar señalado, pudiendo realizar la salida de pie o agachado, sin utilizar tacos de salida.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 o más
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos	
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos	

A.2.- Prueba de potencia de tren superior: los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kilogramos.

A.2.1.- Flexiones de brazos en suspensión pura.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

Se iniciará desde la posición de suspensión pura, agarrando la barra con las palmas de las manos desnudas, al frente, y con los brazos totalmente extendidos.

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra. Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos. No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimientos de las piernas.

Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente.

El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 o más
Hombres	8	6	4	

A.2.2.- Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón.

Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

El balón se sostendrá con ambas manos, por encima y detrás de la cabeza, y se lanzará desde esta posición para que caiga dentro del sector de lanzamiento previsto.

No se levantarán en su totalidad los pies del suelo y no se tocará con ninguna parte del cuerpo el suelo por delante de la línea de lanzamiento.

Las marcas mínimas exigidas (en metros) para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 o más
Mujeres	5'50	5'25	5'00	

A.3.- Prueba de flexibilidad: test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes.

El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares correspondientes.

Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros.

En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies.

Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso.

Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado.

Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo.

Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

Las marcas mínimas exigidas (en centímetros) para la superación de la prueba son:

		Grupos de edad		
		18 a 24	25 a 29	30 o más
Hombres y mujeres	26	23	20	

A.4.- Prueba de potencia de tren inferior: salto vertical

Se realizará en gimnasio o campo de deportes, con suelo horizontal y junto a una pared vertical y lisa, con la superficie adecuada para efectuar la medición de las marcas.

El aspirante se colocará de lado junto a una pared vertical, y con el brazo más cercano a la misma totalmente extendido hacia arriba. Desde esta posición inicial el aspirante marcará la altura que alcanza.

Separado 20 centímetros de la pared vertical, saltará tanto como pueda y marcará nuevamente con los dedos el nivel alcanzado.

Se acredita la distancia existente entre la marca hecha desde la posición inicial y la conseguida con el salto.

Las marcas mínimas (en centímetros) exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 o más
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

A.5.- Prueba de resistencia general: carrera de 1.000 metros lisos.

Se realizará en pista de atletismo o en cualquier zona totalmente llana de terreno compacto.

El aspirante se colocará en la pista en el lugar indicado. La salida se realizará en pie.

Será eliminado el corredor que abandone la pista durante la carrera.

Las marcas máximas exigidas para la superación de la prueba son:

	Grupos de edad		
	18 a 24	25 a 29	30 o más
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 segundos	4 minutos 20 segundos
Mujeres	4 minutos y 30 segundos	4 minutos y 40 segundos	4 minutos y 50 segundos

ANEXO II

CUADRO DE EXCLUSIONES MEDICAS

1. - Talla.

Estatura mínima: 1,65 metros los hombres y 1,60 metros las mujeres.

2.- Obesidad - Delgadez.

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo.

Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18'5 ni superior a 29'9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros.

En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

3.- Ojo y visión.

3.1.- Agudeza visual sin corrección inferior a los dos tercios de la visión normal en cada uno de los ojos.

3.2.- Desprendimiento de retina.

3.3.- Patología retiniana degenerativa.

3.4.- Hemianopsias y alteraciones campimétricas.

3.5.- Discromatopsias.

3.6.- Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.

4. - Oído y audición.

4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.

4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.

5.- Aparato digestivo.

5.1.- Cirrosis hepática.

5.2. Hernias abdominales o inguinales.

5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.

5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).

5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.

6.- Aparato cardio-vascular.

6.1. Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/hg de presión sistólica, y los 90 mm/hg de presión diastólica.

6.2. Insuficiencia venosa periférica.

6.3. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.

7.- Aparato respiratorio.

7.1. Asma bronquial.

7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.

7.3. Neumotórax espontáneo recidivante.

7.4. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

8.- Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.

9.- Piel.

9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.

9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

10.- Sistema nervioso.

10.1. Epilepsia.

10.2. Migraña.

10.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

11.- Trastornos psiquiátricos.

11.1. Depresión.

11.2. Trastornos de la personalidad.

11.3. Psicosis.

11.4. Alcoholismo, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.

11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

12. Aparato endocrino.

12.1. Diabetes.

12.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

13. Sistema inmunitarios y enfermedades infecciosas.

13.1. Enfermedades transmisibles en actividad.

13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas.

13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.

14. Patologías diversas.

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial.

Para los diagnósticos establecidos en este Anexo se tendrán en cuenta los criterios de las Sociedades Médicas de las especialidades correspondientes.

Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

ANEXO III TEMARIO

1.- El Estado. Concepto. Elementos. La división de poderes. Funciones. Organización del Estado Español. Antecedentes constitucionales en España. La Constitución Española de 1978. Estructura y contenido. La reforma de la Constitución Española. El Estado español como Estado Social y Democrático de Derecho. Derechos y deberes constitucionales; clasificación y diferenciación.

2.- Derechos fundamentales y libertades públicas I: Derecho a la vida e integridad. Libertad ideológica, religiosa y de culto. Derecho a la libertad y seguridad. Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. La inviolabilidad del domicilio y el secreto de las comunicaciones. La libertad de residencia y de circulación. El derecho a la libertad de expresión reconocido en el artículo 20 de la Constitución.

3.- Derechos fundamentales y libertades públicas II: Derecho de reunión. Derecho de asociación. Derecho a la participación en los asuntos públicos y al acceso a funciones y cargos públicos. La tutela judicial efectiva y la prohibición de indefensión. La imposición de condena o sanción del artículo 25 de la Constitución, sentido de las penas y medidas de seguridad. Prohibición de tribunales de honor. El derecho a la educación y la libertad de enseñanza. Derecho a la sindicación y a la huelga, especial referencia a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Derecho de petición.

4.- Derechos y deberes de los ciudadanos. Los principios rectores de la política social y económica. Las garantías de los derechos y libertades. Suspensión general e individual de los mismos. El Defensor del Pueblo.

5.- La Corona. Las Cortes Generales. Estructura y competencias. Procedimiento de elaboración de las leyes. Formas de Gobierno. El Gobierno y la Administración. Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales. Funciones del Gobierno.

6.- El Poder Judicial. Principios constitucionales. Estructura y organización del sistema judicial español. El Tribunal Constitucional.

7.- Organización territorial de Estado. Las comunidades autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalu-

cía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

8.- Relación de la Junta de Andalucía con la Administración del Estado y con otras Comunidades Autónomas. Idea general de las competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

9.- El Derecho Administrativo. Fuentes y jerarquía de las normas.

10.- El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. Recursos administrativos. Alzada y reposición; el recurso extraordinario de revisión.

11.- El procedimiento administrativo. Concepto y principios generales. Clases. Los interesados. La estructura del procedimiento administrativo.

12.- El Régimen Local Español. Principios constitucionales y regulación jurídica. Tipos de entidades locales.

13.- El municipio. Concepto y elementos. Competencias municipales. La provincia: concepto, elementos y competencias. La organización y funcionamiento del municipio. El pleno. El alcalde. La comisión de gobierno. Otros órganos municipales.

14.- Ordenanzas, reglamentos y bandos. Clases y procedimiento de elaboración y aprobación.

15.- La licencia municipal. Tipos. Actividades sometidas a licencia. Tramitación.

16.- Función Pública Local. Su organización. Adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Derechos, deberes e incompatibilidades de los funcionarios. Situaciones administrativas.

17.- Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Funciones de la Policía Local.

18.- Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía y normas de desarrollo. Régimen disciplinario: Disposiciones generales y faltas disciplinarias.

19.- La actividad de la Policía Local como policía administrativa I. Consumo. Abastos. Mercados. Venta ambulante. Espectáculos y establecimientos públicos.

20.- La actividad de la Policía Local como policía administrativa II. Urbanismo. Infracciones y sanciones. La protección ambiental: prevención y calidad ambiental, residuos y disciplina ambiental.

21.- La Ley de Gestión de Emergencias en Andalucía y normas de desarrollo.

22.- Delitos. Circunstancias modificativas de la responsabilidad criminal. Personas responsables: autores, cómplices y encubridores. Grados de perfección del delito.

23.- Delitos cometidos con ocasión del ejercicio de los derechos fundamentales y de las libertades públicas garantizados por la Constitución. Delitos cometidos por los funcionarios públicos contra las garantías constitucionales.

24.- Delitos contra la Administración Pública. Atentados contra la Autoridad y sus Agentes. Desórdenes públicos.

25.-Homicidio y sus formas. Faltas contra las personas. Delitos contra el patrimonio y el orden socioeconómico.

26.-Delitos contra la seguridad vial. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

27.- El atestado policial en la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Concepto y estructura.

28.- Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".

29.- Ley de Seguridad Vial. Reglamentos de desarrollo. Estructuras y conceptos generales.

30.- Normas generales de circulación: velocidad, sentido, cambios de dirección. Adelantamientos. Obstáculos. Parada y estacionamiento. Transporte de materias que requieren precauciones especiales.

31.- Circulación de peatones. Circulación urbana. Conductores. Marcha atrás. Trabajos eventuales. Instalaciones en la vía pública. Circulación de bicicletas y ciclomotores. Señales de circulación. Clasificación y orden de preeminencia.

32.- Procedimiento sancionador por infracciones a la Normativa de Circulación. Actuaciones complementarias. Inmovilización y retirada de vehículos de la vía pública.

33.- Accidentes de circulación: definición, tipos y actuaciones de la Policía Local. Alcoholemia. Datos. Su consideración según la normativa vigente. Procedimiento de averiguación del grado de impregnación alcohólica.

34.- Estructura económica y social de Andalucía: demografía, economía, servicios públicos, sociedad civil, nuevas tecnologías, patrimonio ecológico, social y cultural.

35.- Vida en sociedad. Proceso de socialización. Formación de grupos sociales y masas. Procesos de exclusión e inclusión social. La delincuencia: tipologías y modelos explicativos. La Policía como servicio a la ciudadanía. Colaboración con otros servicios municipales.

36.- Comunicación: elementos, redes, flujos, obstáculos. Comunicación con superiores y subordinados. Equipos de trabajo y atención a la ciudadanía.

37.- Minorías étnicas y culturales. Racismo y xenofobia. Actitud policial ante la sociedad intercultural.

38.- Igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en Andalucía: conceptos básicos; socialización e igualdad; políticas públicas de igualdad de género. Violencia contra las mujeres: descripción, planes de erradicación y atención coordinada a las víctimas.

39.- La Policía en la sociedad democrática. El mandato constitucional. Valores que propugna la sociedad democrática. La dignidad de la persona. Sentido ético de la prevención y la represión.

40.- Deontología policial. Normas que la establecen

Albolote, 29 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 2.287

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN (Granada)

Información pública del documento de operaciones jurídicas complementarias al proyecto de reparcelación del API UE-22 del PGOU Alhendín

EDICTO

Habiéndose presentado el documento de "Operaciones jurídicas complementarias al Proyecto de Reparcelación del API UE-22 del PGOU de Alhendín", se someten las mismas a un trámite de audiencia por un plazo de quince días en el que los interesados podrán alegar y presentar los documentos y justificaciones que estimen pertinentes.

El expediente se encuentra a disposición de cualquier interesado en el Área de Urbanismo de este Ayuntamiento, a fin de que, dentro de dicho plazo, pueda formular las alegaciones que tenga por convenientes.

Alhendín, 26 de abril de 2021.- El Alcalde, fdo.: Francisco Rodríguez Guerrero.

NÚMERO 2.292

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Nombramientos de funcionarios de carrera Administrativos de Administración General

EDICTO

Por Decretos 2021/774 y 2021/777 de 21 de abril de 2021 de la alcaldía, han sido nombrados Funcionarios de carrera por proceso selectivo para la provisión de dos plazas vacantes de Administrativos de Administración General mediante el procedimiento de concurso-oposición, promoción interna, a D. Óscar Manuel Martínez Talavera con DNI XXX4673XX, y a D. Gabriel Carmelo Manzano Ruiz, con DNI XXX1189XX, como Administrativos, plazas pertenecientes a la Escala de Administración General, Sub-escala Administrativa, Grupo de Clasificación C1, con efectos del día 22 de abril de 2021.

Baza, 26 de abril de 2021.- El Alcalde, fdo.: Manuel Gavilán García.

NÚMERO 2.314

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Decreto 773/21, de delegación ausencias Alcalde

EDICTO

DECRETO Nº 773/21
UNIDAD SECRETARÍA GENERAL.
ASUNTO: Delegación Ausencias Alcalde

Resultando que, por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 15 de abril de 2021, fui proclamado Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Baza.

Resultando que, por distintos motivos, tanto personales, como por motivos del cargo, este Alcalde se puede ausentar del Término Municipal de Baza por más de 24 horas, durante la presente Legislatura.

Considerando lo dispuesto en los artículos 44 y 47 del Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de Régimen Jurídico de las Entidades Locales, esta Alcaldía RESUELVE:

1. Delegar en la Primer Teniente de Alcalde, D^a Yolanda Fernández Moreno, para que ejerza las funciones de Alcaldesa de este Municipio, durante la ausencia de este Alcalde de la localidad, tanto por motivos personales como por propios del cargo.

2. En caso de ausencia por cualquier circunstancia obligada del cargo, de la Primer Teniente de Alcalde, delegar en el Teniente de Alcalde que corresponda, según el orden establecido en los Decretos de Nombres de Tenientes de Alcalde, para que ejerza las funciones de Alcalde durante dicha ausencia.

3. La presente delegación surtirá efectos desde el día siguiente al de la firma del presente Decreto.

4. El presente Decreto quedará sin efecto el día, o los días, en que el Alcalde, D. Manuel Gavilán García, asista a actos corporativos u oficiales.

5. Que se proceda a la publicación del presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Así lo manda y firma Su Señoría, el Alcalde-Presidente, D. Manuel Gavilán García, en Baza, a 20 de abril de 2021, de todo lo cual yo, la Secretaria accidental, doy fe. El Alcalde, la Secretaria acctal., fdo.: Manuel Gavilán García, fdo.: M^a Antonia Lobato García.

Baza, 21 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Manuel Gavilán García.

NÚMERO 2.311

AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS (Granada)

Bolsa de Empleo Temporal

EDICTO

Constitución bolsa de empleo temporal del puesto de Limpiador/a y otros.

En el tablón de anuncios de Ayuntamiento y en la sede electrónica (<https://benalualasvillas.sedelectronica.es/info.0>) se encuentran disponibles las bases reguladoras de la convocatoria para la creación de las bolsas de empleo temporal del Ayuntamiento de Benalúa de las Villas relativas a los puestos de trabajo de limpiador/a, auxiliar de ayuda a domicilio, oficial de primera y técnico de inclusión social al efecto de cubrir las necesi-

dades de contratación temporal que pudieran surgir en dichos puestos.

Contra dichas bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Alcaldía en el plazo de un mes, contando a partir del día siguiente a la publicación de este anuncio, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en las bases reguladoras.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Benalúa de las Villas, 27 de abril de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: María Angustias Cámara García.

NÚMERO 2.298

AYUNTAMIENTO DE CAPILEIRA (Granada)

Exposición pública Cuenta General 2020

EDICTO

Formada por la Intervención la Cuenta General correspondiente al ejercicio de 2020, y dictaminada favorablemente por Comisión Especial de Cuentas en sesión celebrada el 22 de abril de 2021, se expone al público por un plazo de quince días hábiles, durante los cuales, y ocho días más los interesados, podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones, en cumplimiento de lo establecido en la legislación vigente. Si el último día de cualquiera de los plazos expresados fuera sábado, se prorrogará el plazo hasta el siguiente día hábil.

Lo que se hace público de conformidad con el art. 169.1 del Texto Refundido de la LRHL, de 5 de marzo de 2004.

Capileira, 23 de abril de 2021.-El Alcalde, José Fernando Castro Zamorano.

NÚMERO 2.299

AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA (Granada)

Aprobación inicial Reglamento Voluntariado de Protección Civil

EDICTO

D. Antonio Narváez Morente, Alcalde del Ayuntamiento de Churriana de la Vega, Granada,

HACE SABER: Que ha sido aprobada inicialmente por el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 16 de abril de 2021, el Reglamento del Voluntariado de Protección Civil de Churriana de la Vega.

De conformidad con lo establecido en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, se expone al público el referido acuerdo para reclamaciones por término de treinta días.

Transcurrido el plazo sin que éstas se produzcan se entenderá definitivamente adoptado el mencionado acuerdo.

Churriana de la Vega, 26 de abril de 2021.-El Alcalde (firma ilegible).

NÚMERO 2.359

AYUNTAMIENTO DE DEHESAS VIEJAS (Granada)*Calificación ambiental***EDICTO**

Solicitada por José María Marín Rodríguez solicitud de calificación ambiental de la actividad granja caprina, la cual se incluye dentro de las enumeradas en el Anexo I de la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental.

En cumplimiento con la Legislación vigente sobre Calificación Ambiental, se procede a abrir período de información pública por término de veinte días; así se publica en el tablón de edictos del Ayuntamiento, para que puedan presentar las alegaciones y documentos que estimen oportuno.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en las mismas en horario de oficina.

Dehesas Viejas, 28 de abril de 2021.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Lucrecia Rienda Lozano.

NÚMERO 2.369

AYUNTAMIENTO DE GOR (Granada)*Proyecto de actuación para granja de engorde de pollos***EDICTO**

Admitido a trámite el proyecto de actuación para una granja de engorde de pollos en la parcela 323 del polígono 14 en T.M. y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por la presente se le somete a exposición por un plazo de veinte días a partir de la publicación del presente anuncio en este 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

Gor, 28 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Miguel Molina Soria.

NÚMERO 2.360

AYUNTAMIENTO DE GOR (Granada)*Proyecto de actuación para instalación de una explotación avícola de broilers***EDICTO**

Admitido a trámite el proyecto de actuación para Instalación de una explotación avícola de broilers, línea aérea de M.T 20 kV, C.T. Intemperie 50 kVA Red Eléctrica de B.T. en el polígono 5, parcela 332, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía y 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, por la presente se le somete a exposición por un plazo de veinte días a partir de la publicación del presente anuncio en este 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.

Gor, 28 de abril de 2021.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Miguel Molina Soria.

NÚMERO 2.413

AYUNTAMIENTO DE GRANADA*Convocatoria subvenciones sostenibilidad movimiento vecinal***EDICTO**

BDNS (Identif.): 560703

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/560703>)

BDNS:

“De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<http://www.pap.minhafp.gob.es/bdnstrans/index>):

PRIMERO. BENEFICIARIOS.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones para la sostenibilidad del movimiento vecinal las asociaciones de vecinos constituidas conforme al régimen general dispuesto por la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, inscritas en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas del Excmo. Ayuntamiento de Granada, y que tengan como fines la

defensa de los intereses generales de los vecinos respecto de las cuales, además, no exista a su favor acuerdo de cesión de uso de local o bien inmueble por parte de ninguna Administración pública o entidad de derecho público o privado.

SEGUNDO. OBJETO.

El objeto de las subvenciones para la sostenibilidad del movimiento vecinal es sufragar los gastos generales de funcionamiento de las asociaciones de vecinos generados por el mantenimiento de su sede social y funcionamiento normal de la actividad que le es propia y se desarrolla en la misma, que se hayan generado durante el año de concesión de la subvención.

TERCERO. BASES REGULADORAS.

Ordenanza por la que se establecen las Normas Especiales reguladoras de la concesión de subvenciones públicas destinadas al fomento y la sostenibilidad del movimiento vecinal, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada núm. 148 de 4 de agosto de 2016.

CUARTO. CUANTÍA.

Las subvenciones concedidas para la sostenibilidad del movimiento vecinal, en virtud de la presente convocatoria, se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 1001 92401 48200 -subvenciones sostenibilidad del movimiento vecinal-, siendo la cuantía total máxima destinada a la presente convocatoria de cuarenta y ocho mil euros (48.000,00 euros), con la siguiente distribución anual:

38.400 euros (80%), con cargo al presupuesto de 2021.

9.600 euros (20%), con cargo al presupuesto de 2022.

QUINTO. LUGAR Y PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES.

Las solicitudes de subvención y la documentación e información que debe acompañarla se presentarán, en los formularios que se aprueban para esta línea mediante el presente acuerdo y que se podrán obtener en la página web del Ayuntamiento de Granada, en el Registro Electrónico General del Excmo. Ayuntamiento de Granada, así como en los restantes registros electrónicos de cualquiera de los sujetos a los que se refiere el artículo 2.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, de conformidad con lo establecido en los artículos 14.2.a) y 16.4.a) de dicha Ley.

El plazo de presentación de las solicitudes será de 10 días hábiles a contar desde el siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de Provincia de Granada.

SEXTO. OTROS DATOS.

El plazo máximo para la resolución y notificación será de seis meses desde la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. De acuerdo con el artículo 25.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución, legitima a los interesados para entender desestimada por silencio administrativo la solicitud de concesión de las subvenciones. Contra la resolución expresa o, en su caso, la desestimación presunta de la solicitud, podrán interponerse los recursos que procedan conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedi-

miento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de justificación de las subvenciones concedidas al amparo de la presente convocatoria finalizará el día 31 de enero de 2022.

Granada, 23 de abril de 2021.-La Teniente de Alcalde Concejala Delegada de Participación Ciudadana.

NÚMERO 2.306

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)

Tasa de recogida de basura segundo bimestre 2021

EDICTO

Confeccionado el padrón de la tasa por recogida basura del municipio de Guadix, correspondiente al segundo bimestre del año 2021, se expone al público por espacio de quince días a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, a efectos de que pueda ser examinado por los interesados.

Contra estos padrones podrá interponerse recurso de reposición previo al contencioso-administrativo en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de finalización de la exposición pública de aquel

Se hace saber que el período de cobranza en voluntaria será desde el día 17 de mayo de 2021 hasta el 16 de julio de 2021, durante el cual podrán pagar los recibos en cualquier oficina de las Entidades Colaboradoras de la Recaudación del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, en todo el territorio nacional, siendo éstas:

Caixabank, Caja Rural de Granada, Banco Santander, Cajamar y B.B.V.A.

Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Este anuncio tiene el carácter de notificación colectiva de conformidad con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Guadix, 26 de abril de 2021.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Jesús Rafael Lorente Fernández.

NÚMERO 2.303

AYUNTAMIENTO DE JETE (Granada)

Aprobación definitiva proyecto de actuación pol. 01, parc. 228

EDICTO

D. Plácido Jerónimo Fernández, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Jete (Granada).

El Ayuntamiento Pleno en su Sesión Extraordinaria de fecha 14 de enero de 2020, acordó aprobar proyecto

de actuación legalización de construcción existente de vivienda rural para uso turístico, en la parcela 228 del polígono 01, promovido por D^a Gitte Adelsten Sejten.

Lo que se hace público según lo dispuesto en el art. 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía.

El presente acuerdo pone fin a la vía administrativa y contra el mismo podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente de Granada, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación en el BOP. No obstante, de manera potestativa podrá, con carácter previo al recurso judicial indicado, interponerse recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto en el plazo de un mes a contar de igual forma, en cuyo caso no podrá interponer el recurso judicial contencioso-administrativo hasta que se haya resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición lo que se produce transcurrido un mes desde su interposición sin que se haya notificado su resolución, contándose el plazo para interponer el recurso contencioso-administrativo desde el día siguiente a aquel en que se notifique la resolución expresa del recurso potestativo de reposición o en que éste deba entenderse presuntamente desestimado.

Todo ello sin perjuicio de que se pueda ejercitar, en su caso, cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Jete, 22 de septiembre de 2020.-El Alcalde, fdo.: Plácido Jerónimo Fernández.

NÚMERO 2.295

AYUNTAMIENTO DE ÓRGIVA (Granada)

Plan de despliegue fibra óptica anejo de Tablones

EDICTO

D. Raúl Orellana Vílchez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Órgiva,

HACE SABER: Visto el plan de despliegue de una red de fibra óptica, en el Anejo de Tablones de Órgiva, presentado en este Ayuntamiento por la mercantil Clicktel, S.L., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley 9/2014, de 9 de mayo, de Telecomunicaciones, se somete a información pública por el plazo de quince días, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [dirección <https://ayuntamientodeorgiva.es>].

Órgiva, 26 de abril de 2021.- El Alcalde-Presidente, fdo.: Raúl Orellana Vílchez.

NÚMERO 2.294

AYUNTAMIENTO DE PÓRTUGOS (Granada)

Cuenta General 2020

EDICTO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://portugos.sedelectronica.es>].

Pórtugos, 26 de abril de 2021.

NÚMERO 2.370

AYUNTAMIENTO DE SANTA FE (Granada)

Rectificación material de las ordenanzas fiscales reguladoras de distintas tasas con ocasión de la pandemia por COVID 19 para 2021

EDICTO

"D. Manuel Alberto Gil Corral, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Santa Fe (Granada),

HACE SABER: Que no habiéndose producido reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de "Rectificación material de las Ordenanzas fiscales reguladoras de distintas tasas con ocasión de la pandemia por COVID 19 para 2021", adoptado en sesión ordinaria del día 23 de febrero de 2021 siguientes:

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de Instalaciones de Quioscos en la Vía Pública.

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de Mercado y Lonja.

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora por Ocupación de Terrenos de uso Público con Mesas, Sillas, y otros Elementos Análogos.

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de Puestos e Industrias Callejeras y Ambulantes en terrenos de Uso Público Local.

En los términos que obran en el expediente, con la introducción de una Disposición Transitoria con el siguiente tenor literal:

"Durante el año 2021, la presente ordenanza no será de aplicación".

Para la ordenanza:

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por los documentos que expidan o de que entiendan la Administración o las autoridades municipales

en los términos que obran en el expediente y desde la fecha de aprobación de la modificación de la mencionada ordenanza, con la introducción de una Disposición Transitoria con el siguiente tenor literal:

“Durante el año 2021, no será de aplicación el concepto Certificados de empadronamiento, convivencia o residencia, por lo que no se giraran liquidaciones por la tarifa de la tasa en relación con el anterior”

Y para la ordenanza:

Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora por la Concesión de Licencias de Apertura de Establecimientos.

en los términos que obran en el expediente y desde la fecha de aprobación de la modificación de la mencionada ordenanza, con la introducción de una Disposición Transitoria con el siguiente tenor literal:

“Durante el año 2021, la presente ordenanza no será de aplicación salvo para aquellos que sean sujetos pasivos del IAE”.

Contra dicha aprobación definitiva, que agota la vía administrativa podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el Pleno de la Corporación, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la presente publicación o recurso contencioso administrativo ante la correspondiente Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la presente publicación, sin perjuicio de cualquier otro que estime pertinente.”

Santa Fe, 29 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Manuel Alberto Gil Corral.

NÚMERO 2.308

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO (Granada)

Padrón basura, segundo trimestre 2021

EDICTO

Antonio García Ramos, Alcalde del Ayuntamiento de Valderrubio, Granada,

HACE SABER: Aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 26 de abril 2021, el padrón de tasas por recogida domiciliar de basura correspondiente al segundo trimestre de 2021, se expone al público durante quince días a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el BOP, para que los legítimos interesados puedan examinarlo en la Intervención del Ayuntamiento de Valderrubio, en horario de oficina, a los efectos de presentar las alegaciones que estimen oportunas.

Contra dicho acto y las liquidaciones que se deriven del padrón citado, se podrá interponer recurso de reposición ante el Ayuntamiento en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición al público, ex art. 14.2 del TRLRHL (R.D. Leg.

2/2004, de 5 de marzo), así como recurso contencioso administrativo contra la resolución del recurso de reposición.

Valderrubio, 27 de abril de 2021.-El Alcalde, fdo.: Antonio García Ramos.

NÚMERO 2.374

COMUNIDAD DE REGANTES SEÑOR DE LA SALUD CANAL CACÍN

Cobro en periodo voluntario 2021

EDICTO

SE HACE SABER: Que confeccionados los padrones relativos a las cuotas de: Comunidad, Junta Central, Canon de Confederación y Mejoras de Regadíos de la Comunidad de Regantes del Sr. de la Salud Canal de Cacán de Santa Fe, se encuentra expuesto al público en las oficinas de la Comunidad por espacio de 15 días, para audiencia de reclamaciones, como paso previo para el inicio del cobro en periodo voluntario.

De no producirse estas, los listados se entenderán elevado a definitivos.

El plazo de cobranza en periodo voluntario de las referidas cuotas, abarcará del 1 de mayo al 30 de junio de 2021

El pago de los recibos se podrá efectuar, mediante el juego de impresos facilitados al efecto, en la Caja Rural de Granada. ES19 3023 0017 27 5159265106

Advertencias: Transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y en su caso las costas que se produzcan.

Lo que se hace saber públicamente para el general conocimiento de los interesados.

Santa Fe, 16 de abril de 2021.-El Presidente, fdo.: José Javier Arenas Espinosa.

FE DE ERRATAS

En el BOP número 79, de 28 de abril de 2021, en la página 2, anuncio número 2.227, de Diputación de Granada, en el extracto,

Donde dice:

“Bases bolsa Técnico de Gestión”,

Debe decir:

“Bases bolsa Técnico/a Medio/a de Igualdad” ■