



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 149 SUMARIO

### ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.		
JUNTA DE ANDALUCÍA.- Delegación territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades. <i>Convenio Colectivo de la empresa Mercagranada, S.A.</i> .....	2	CENES DE LA VEGA.- <i>Padrón de contribuyentes de recogida de basura, facturación de enero y febrero</i> .....	17
DIPUTACIÓN DE GRANADA.- Delegación de economía y patrimonio. <i>Cuenta general 2020</i> .....	24	CHURRIANA DE LA VEGA.- <i>Padrón de agua potable y otros, facturación del 01/05/2021 al 31/05/2021</i> .....	17

### ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA.- Secretaría de Gobierno. <i>Nombramiento de Juez de Paz Sustituto de Quéntar</i> .....	14	DÚRCAL.- <i>Modificación de créditos 14 de 2021. Crédito extraordinario</i> .....	17
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA.- <i>Autos número 851/2020</i> .....	14	ESCÚZAR.- <i>Aprobación de tasa de suministro de agua, recogida de basura y alcantarillado correspondiente al 3º bimestre 2021</i> .....	18
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- <i>Autos número 796/2019</i> .....	15	GORAFE.- <i>Aprobación definitiva de proyecto de actuación para complejo astronómico</i> .....	18

### AYUNTAMIENTOS

ALHENDÍN.- <i>Información pública sobre proyecto de reparcelación UE-15</i> .....	15	GRANADA.- Área de Deportes, Hacienda, Transformación Digital, Calidad, Infraestructuras, Organización y Telecomunicaciones. <i>Resolución a la numeración de edificio en parcela RA-4 del PP S-2</i> .....	19
ARMILLA.- <i>Impuesto sobre Bienes Inmuebles de naturaleza rústica del ejercicio 2021</i> .....	15	Dirección General de Personal, Servicios Generales y Organización. <i>Retribuciones de los miembros de la Corporación correspondiente a junio/julio 2021</i> .....	19
CÁDIAR.- <i>Cuenta general 2020</i> .....	16	HUÉNEJA.- <i>Información pública de la Cuenta General 2020</i> .....	22
LA CALAHORRA.- <i>Aprobación inicial de crédito extraordinario</i> .....	16	ÍLLORA.- <i>Convocatoria de bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio</i> .....	22
CASTRIL.- <i>Aprobación de padrones fiscales 2021</i> .....	16	MOTRIL.- <i>Aprobación inicial de expediente de crédito extraordinario 03/2021</i> .....	23
<i>Proyecto de actuación para el Complejo Ecolodge Valle del Atajo</i> .....	16	MURTAS.- <i>Oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal 2021</i> .....	23
		PADUL.- <i>Aprobación inicial de la cuenta general 2020</i> .....	23
		SALOBREÑA.- <i>Delegación de funciones de la Alcaldía</i> .....	23
		VILLA DE OTURA.- <i>Aprobación inicial expediente 2113/2021 de modificación del presupuesto</i> .....	24
		LA ZUBIA.- <i>Corrección de error material en Decreto 1788/2021 de delegación de competencias</i> .....	24

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

RESOLUCIÓN de 20 de julio 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 Mercagranada, S.A.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Mercagranada, S.A. (con código de convenio nº 18000412011981), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 20 de julio 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, 23 de julio de 2021.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA MUNICIPAL MERCADOS CENTRALES DE ABASTECIMIENTO DE GRANADA S.A. (MERCAGRANADA, S.A.)

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones laborales entre MERCAGRANADA, S.A. y sus trabajadores, en el centro de trabajo ubicado en Granada. Para todo lo no regulado por este convenio, será de aplicación lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 2. VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

El presente Convenio surtirá efectos desde el día 1 de enero del 2018, tras su publicación en el BOP por la autoridad laboral competente, y su vigencia será de 4 años, entendiéndose prorrogado de forma automática a no ser que alguna de las partes exprese por escrito su voluntad de revisarlo, que deberá llevarlo a cabo con un preaviso de dos meses.

La parte que formule la denuncia deberá presentar, antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio, propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada, siguiendo en todo momento lo establecido en el art. 86.3 del E.T.

Art. 3. INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL

En los años 2018 a 2021 se producirá el incremento salarial que señale para cada año la Ley General de Presupuestos del Estado en la normativa aplicable a la Merca como sociedad mercantil pública en cada ejercicio.

Art. 4. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus funciones, dejase sin efecto alguna de las cláusulas o condiciones, quedara sin efecto la totalidad del mismo.

Art.5º. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta Paritaria como órgano de arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, que estará integrada por un máximo de cuatro miembros, de los cuales dos de ellos serán representantes de los trabajadores y dos por designación de la dirección de la empresa, siendo uno de ellos el Director Gerente. Los acuerdos adoptados por dicha comisión deberán ser aprobados por unanimidad de sus miembros y tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada. En caso de no existir acuerdo, la discrepancia, se someterá al SERCLA.

Art. 6º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a título personal, viniesen percibiendo los trabajadores antes de la firma del presente convenio.

II. CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7º. PRINCIPIOS GENERALES

El ejercicio de las facultades directivas en cuanto a organización técnica y práctica de la empresa es potestad de la misma y por consiguiente ésta, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración de las divisiones, departamentos o secciones que considere conveniente para el mejor desarrollo de la actividad empresarial.

#### Art. 8º. JORNADA Y TURNO

La jornada laboral de trabajo para todo el personal será de 40 horas semanales.

La jornada para el personal de Atención al Cliente que al momento de la firma del presente convenio preste servicios para la empresa será de lunes a viernes o de martes a sábados en los correspondientes turnos establecidos por la Empresa.

El horario de los turnos del personal de Atención al Cliente será de 6 a 14, de 14 a 22 y de 22 a 6 horas. Se mantienen el resto de turnos vigentes. Esta modificación horaria de los turnos, no tendrá afectación en el cálculo de la nocturnidad, tal y como se expresa en el apartado e) del artículo 28.

Para el personal Administrativo la jornada se distribuirá de lunes a viernes, librando todos los sábados del año salvo que las necesidades del servicio requieran su asistencia.

Para el personal de Mantenimiento la jornada se distribuirá de lunes a viernes, y habrá un turno de guardia de una persona todos los sábados del año, salvo que las necesidades del servicio requieran la asistencia de más personal.

No obstante, si existieran necesidades para ello, la empresa podrá realizar nuevas contrataciones en donde la jornada sea de lunes a domingo con los descansos establecidos por ley, y siempre con las restricciones en materia de contratación en las Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Cuando la jornada sea continuada, los trabajadores disfrutaran de un descanso de 30 minutos, que se tomaran dentro de la misma y en turnos organizados, computándose como trabajo efectivo.

#### Art. 9º. TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

La realización de horas extraordinarias o trabajos extraordinarios tendrá carácter voluntario y, en consecuencia, en ningún caso podrá obligarse al trabajador/a a la realización de horas extraordinarias a excepción de las que tengan la consideración de fuerza mayor, y con las limitaciones legales establecidas al efecto.

Se consideran horas extraordinarias por fuerza mayor las motivadas por ausencias imprevistas, las causadas por averías de cualquier tipo en la Unidad Alimentaria, que impidan el normal desarrollo de la actividad, tales como averías eléctricas, fugas de agua, reparaciones forzosas, etc., o bien aquellos trabajos extraordinarios de cualquier índole con independencia de su naturaleza sea cual fuese el departamento afectado que, por su importancia y repercusión, no admitan demora.

Se hace mención expresa a la obligatoriedad de la prolongación de la jornada de trabajo para aquellos operarios que, con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinarias, se encuentren realizando su labor, a la finalización de su turno, en cualquier actividad que implique tareas necesarias para la reanudación o continuidad de las actividades normales del mercado. Así mismo, el personal de mercados y servicios generales estará obligado a prolongar su jornada hasta el relevo efectivo del cambio de turno. En ambos casos ha de entenderse dicha prolongación por el tiempo necesario para el normal funcionamiento del centro de trabajo.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descansos. Si no fuera posible, se compensará económicamente. La opción entre compensación económica o compensación en descansos corresponderá en un 50% a la empresa, y el otro 50% al trabajador

Modulo para la determinación de la hora extra:

El valor de la Hora extra será el resultado de dividir entre el número de horas de trabajo, pactadas para este módulo (1712 horas/año), todas las retribuciones anuales que percibe el trabajador (sueldo base, antigüedad, Complemento Personal Convenio, quebranto de moneda, gratificaciones voluntarias y complemento de transporte, este último solo se incluirá en el supuesto que exista nuevo desplazamiento). En el supuesto que la hora sea nocturna se incrementará con el valor de la hora calculada para la nocturnidad normal.

Cuando la compensación sea por tiempo de descanso a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

#### Art. 10º. VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales, que en ningún caso será sustituido por compensación económica, salvo lo establecido en la legislación vigente, será de 30 días naturales, retribuidos a razón de salario base más complementos, excepto el complemento de transporte y el quebranto de moneda. El disfrute de las vacaciones podrá dividirse, como máximo, en dos periodos de 15 días, igualmente naturales, comenzando los días 1 o 16 de cada mes salvo cuando se inicien en sábado o domingo o coincidan con un día de descanso, que comenzará el lunes, o al día siguiente del descanso.

Para el Cuadro de Directivos y Jefes, dichas vacaciones deberán solicitarse teniendo en cuenta que como mínimo 23 días de las mismas, deberán ser disfrutadas durante el periodo comprendido entre el 16 de julio y el 31 de agosto, y estarán siempre condicionadas al visto bueno de la Dirección que podrá modificar este periodo por razones organizativas y funcionales, debiéndose comunicar dicho cambio en el mes de enero de cada año, el resto de días pendientes de disfrutar no podrán fraccionarse.

Para el personal que preste sus servicios en el área de Atención al Cliente, el periodo de disfrute de las vacaciones será desde enero a noviembre.

Para todo el personal, se establece el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Si el trabajador causara baja definitiva en la empresa antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado sus vacaciones, se le descontará de la liquidación o finiquito el importe de los días disfrutados de más.

Previo petición de los trabajadores en el último trimestre del año anterior, los turnos de disfrute de las vacaciones se fijarán en el primer trimestre del año natural, de forma que el trabajador conozca con dos meses de antelación su disfrute.

El trabajador/a tendrá derecho a nuevo señalamiento de las vacaciones si, antes de iniciar, o durante su disfrute, estuviera en situación de Incapacidad Temporal.

#### Art. 11º. PERMISOS Y LICENCIAS

##### a) Permisos Retribuidos.

1.- Tres días laborales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, dictaminada por el facultativo competente, y hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos, ascendientes o descendientes (abuelos y nietos) y hermanos carnales, siendo de cinco días cuando estos supuestos ocurrieran a más de 100 kilómetros del centro de trabajo. (En el supuesto de enfermedades graves el trabajador deberá de acreditarla con certificado médico oficial).

2.- Dos días laborales por fallecimiento de tíos carnales, padres políticos o hermanos políticos.

3.- Un día laboral por fallecimiento de sobrinos o primos hermanos.

4.- Tres días laborales por nacimiento de hijos o adopción de menores

5.- Veinte días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho, con los requisitos para su declaración que en cada momento exija la ley.

6.- El tiempo necesario para acudir a consulta médica, tanto del trabajador como del cónyuge, e hijos, en caso de que fuera necesario, debiendo reincorporarse al trabajo una vez terminada la misma, o iniciando su turno si la misma fuese con posterioridad a dicho inicio. Será preceptivo la presentación del justificante médico de la consulta.

7.- Dos días laborales en caso de traslado de domicilio o tres si conllevase cambio de provincia.

8.- Por el tiempo necesario para la asistencia a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación en los supuestos de trabajadores inscritos en centros oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia o la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía. El trabajador deberá de acreditar mediante justificante oficial su asistencia.

9.- Por el tiempo necesario para cumplir trámites de carácter público o personal inexcusables. Quedan incluidas en este apartado aquellas ausencias que imposibiliten la asistencia al trabajo por razones de fuerza mayor, previa comunicación de las mismas y, posterior justificación del hecho causante.

10.- Un día de asuntos propios para cada trabajador recién incorporado y uno más por cada tres años trabajados, hasta un máximo de tres días desde los seis años trabajados, retribuidos como vacaciones, que se podrán disfrutar a discreción del trabajador, previa justificación, sin que puedan unirse al periodo principal de vacaciones, debiéndose solicitar como mínimo con cinco días de antelación.

##### 11.- Permisos especiales.

Con carácter general:

Día de la Cruz: Adelanto de la salida con permiso retribuido de 3 horas

Permiso de 1 día completo a la mitad de la plantilla el día anterior a la festividad del Corpus Cristi, y permiso de 1 día completo a la otra mitad de la plantilla el día posterior a la festividad del Corpus Cristi. Este permiso se realizará de forma rotativa cada año.

Para el personal que los días anteriores señalados no pueda hacer uso de dicho permiso, por no trabajar ese día, las horas correspondientes se disfrutarán el Jueves Santo o el 11 de octubre, teniendo en cuenta la posible variación de la fiesta del Jueves Santo por los mayoristas de Mercagranada.

Lo expuesto en este apartado podrá ser modificado por los responsables de cada Área en función de sus necesidades, comunicándolo al área de Recursos Humanos y siempre con le Vº Bº de la Gerencia.

Se entenderán que todas estas licencias o permisos, quedan vinculadas al momento en que se produce el hecho que motivan su disfrute, siendo en todo caso en días consecutivos, salvo los estipulados en el epígrafe 5, 10 y 11, y no pudiendo aplazarlas o fraccionarlas bajo ningún concepto. Para las licencias expuestas en los puntos 1 a 4, será preceptivo el correspondiente justificante que las sustenten.

##### b) Permisos no retribuidos.

A petición del trabajador, la empresa podrá conceder un permiso no retribuido de un mínimo de un mes y máximo de seis, y sólo cada tres años, siempre y cuando dicho permiso no lo esté disfrutando un total del 10% de la plantilla.

La incorporación será inmediata en su mismo puesto de trabajo notificándolo con 15 días de antelación.

#### Art. 12. CONCILIACIÓN FAMILIAR.

##### Lactancia.

Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un 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.

El / la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad o al final de la jornada diaria.

##### Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Los trabajadores que se encuentren en los supuestos anteriormente citados tendrán derecho a elegir horario de trabajo dentro del Servicio al que se encuentren adscritos.

Ayuda a la natalidad.

La Empresa, cuando uno de sus trabajadores/as sea padre, abonará la cantidad de 500 euros brutos, en concepto de ayuda de natalidad por cada hijo.

Art. 13. EXCEDENCIAS.

Se reconocen tres clases de excedencias para el personal fijo de Mercagranada, S.A.: forzosas, voluntaria y por conciliación de la vida familiar y laboral. Ninguna de ellas dará derecho a retribución mientras el excedente no se reincorpore al servicio activo.

a) Excedencias forzosas.

La forzosa dará derecho a la reserva obligatoria del puesto de trabajo durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

b) Excedencias voluntarias.

El trabajador que lleve trabajando en la empresa, al menos un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, especificándose el plazo previsto de excedencia en la solicitud de la misma.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en los primeros treinta y seis meses.

Si la empresa sustituyera el puesto de trabajo del excedente, y éste al término de la excedencia decidiera no incorporarse, el trabajador contratado por aquel adquirirá la condición de fijo, sujeto a las posibilidades de contratación recogidas en las LPGE.

c) Excedencias por conciliación de la vida familiar y laboral.

Por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o pre adoptivo), hasta tres años desde el nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa de la adopción, o acogimiento.

El tiempo que dure la excedencia se podrá asistir a cursos, y se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo, en el mismo grupo profesional.

Para miembros pertenecientes a familias numerosas se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa vigente.

Por cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.

La excedencia por los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores (por cuidado de hijo y de un familiar hasta 2º grado) cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

En todos los supuestos, el trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con dos meses de antelación a la fecha en que termine su período de excedencia.

En todos los supuestos, el trabajador que no se reincorpore en la fecha prevista para un reingreso causará baja en la Empresa.

Art. 14. UNIFORME DE TRABAJO

La Empresa proporcionará al personal de mantenimiento y Atención al Cliente, la ropa necesaria (EPI) para realizar su trabajo de forma higiénica, cómoda y segura, y con la regularidad y distribución que en ANEXO II se detalla y manteniendo como objetivo primordial la prevención de riesgos laborales del trabajador en su puesto de trabajo.

Siempre que el puesto de trabajo lo exija los trabajadores deberán utilizar las prendas que designe la empresa, no permitiendo el empleo de prendas distintas a las que componen el uniforme.

Será por cuenta del trabajador la limpieza y conservación de las mismas y su uso estará prohibido fuera de las horas de trabajo. Si por deterioro de la prenda el trabajador necesitara otra nueva deberá entregar la prenda deteriorada. Los trabajadores que cesen en la empresa por cualquier causa deberán hacer entrega de las últimas prendas de trabajo que se les haya facilitado.

Art. 15. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA

1. - El trabajador/a que, durante un periodo superior a cuatro meses en un año, o seis meses en dos años, realice funciones superiores a las de su grupo profesional, podrá reclamar ante la dirección de la empresa su reclasificación, previo informe favorable de la Comisión Mixta Paritaria.

2.- Cuando se desempeñen funciones superiores, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva, mientras esta se desempeñe.

#### Art. 16. SUSTITUCIONES

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador que se encuentre en Incapacidad Temporal podrá ser sustituido por otro. En el caso que sea sustituido por otro trabajador de la plantilla de la empresa, si el que le sustituye percibe inferiores emolumentos que el sustituido, cobrará lo que a éste corresponda por sus funciones superiores y en el presente convenio colectivo siempre que dicha sustitución sea superior a diez días consecutivos.

Las sustituciones que se produzcan serán comunicadas previamente con los representantes legales de los trabajadores.

#### Art. 17. CONTRATACIÓN LABORAL

Ingreso y periodo de prueba.

La contratación de nuevo del personal se hará de conformidad con la legislación vigente en materia de contratación y con sometimiento expreso al presente Convenio.

En el momento de ingreso de los trabajadores en la empresa, sea cual fuere el tipo de contrato que se suscriba, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso, excederá de seis meses para el personal directivo, técnico y titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados en cuyo caso la duración máxima será de un mes.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y tipo de contrato suscrito, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso., entendiéndose como obligaciones las de su puesto de trabajo y los derechos y deberes derivan del contrato de trabajo.

Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento de cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos.

Provisión de vacantes, ascensos y puestos de nueva creación.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, al margen de las contempladas en el artículo anterior, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a. Todos/as los/as trabajadores/as afectado/as por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca dentro de su grupo profesional.

b. En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre ellos, los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos/as en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo/a.

c. La empresa cuando exista una vacante, determinará las normas del concurso que se harán públicas. En dichas normas se regulará, además de lo previsto en este artículo, como mínimo los requisitos y méritos necesarios para poder concursar.

d. Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes, a los tres, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

e. El tribunal será la Comisión Mixta Paritaria. En caso de discrepancia, el Gerente tendrá voto dirimente.

Anuncio de convocatoria.

La convocatoria deberá de ser pública y expuesta en el tablón de anuncios de la empresa con diez días de antelación, y deberá de contener al menos los siguientes requisitos:

a. Conocimientos que se exigen o titulación requerida.

b. Retribuciones del puesto a ocupar.

c. Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del Puesto.

d. Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Quedan exceptuados del procedimiento previsto en este artículo, aquellos puestos que reporten directamente al Director Gerente de la empresa.

Todo lo dispuesto anteriormente en el presente artículo 17 se entiende con sujeción a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en materia de contratación laboral en términos generales.

#### Art. 18. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SUS FUNCIONES

El personal de MERCAGRANADA, S.A., quedará encuadrado en alguno de los grupos profesionales que a continuación se indican:

##### GRUPOS PROFESIONALES:

- **TÉCNICOS y PROYECTOS:** Personal dedicado a las actividades de reparaciones, proyectos, obras, instalaciones y mantenimiento general de la Unidad Alimentaria.

- **ADMINISTRACIÓN y PERSONAL:** Personal encargado de la gestión de recursos humanos, administrativa y financiera de la Sociedad, así como a la asesoría jurídica de la misma.

- **COMERCIAL y ATENCIÓN AL CLIENTE:** Personal que controla y supervisa el cumplimiento de las normas de funcionamiento de los mercados, así como del resto de la unidad alimentaria, su seguridad y el desarrollo de las tareas comerciales.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:**

Grupo Técnicos y Proyectos.

- Director de Área
- Jefe de Área
- Encargado de Mantenimiento
- Oficial Primera
- Oficial Segunda
- Peón

Grupo Administración y personal

- Director de Área
- Secretaria de Dirección.
- Asesor Jurídico y RR.HH.
- Jefe de Administración.
- Oficial Primera Administrativo
- Oficial Segunda Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Jefe de Personal
- Auxiliar de personal

Grupo Comercial y Atención al Cliente

- Director de Área.
- Jefe de Marketing y Comunicación.
- Encargado de Atención al Cliente.
- Auxiliar comercial.
- Personal de Att. Cliente.
- Auxiliar Att. Cliente.

**III: RÉGIMEN ECONÓMICO****Art. 19. SALARIO BASE**

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base el que bajo tal concepto figura en la tabla salarial adjunta correspondiente a cada puesto.

**Art. 20. ANTIGÜEDAD**

Se acuerda congelar la antigüedad del personal que ahora la devengue, a lo largo del año 2018, según cada trabajador vaya cumpliendo trienio, para los que no lo cumplan en 2018, se congelaría el día que cumplan el año natural completo de ese ejercicio, a partir del 1 de enero de 2019, ningún trabajador devengará antigüedad alguna.

La antigüedad congelada se compensa mediante el sistema de incentivos, que verá aumentada su bolsa en la cantidad correspondiente al devengo de la antigüedad total de la plantilla correspondiente al año 2018, multiplicado por tres, para cada uno de los años posteriores.

**Art. 21. SISTEMA DE INCENTIVOS**

Se establece un sistema de incentivos en base a la consecución de objetivos. Los incentivos, según tabla anexo III, se determinarán anualmente y contemplarán objetivos generales de la empresa y objetivos particulares de cada trabajador. Se abonarán antes del 30 de abril del año siguiente a su devengo.

**Art. 22. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Todo trabajador contratado por MERCAGRANADA, S.A. percibirá dos pagas extraordinarias que serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre devengándose por sextas partes y abonándose proporcionalmente al tiempo trabajado durante el periodo de su devengo. El periodo de devengo que se establece para cada paga es:

- Paga de julio: Fecha de devengo del 01 de julio al 30 de junio.
- Paga de diciembre: fecha de devengo del 01 de enero al 30 de diciembre.

Las mismas serán de 30 días cada una de ellas y se abonarán a razón de salario base y antigüedad.

**Art. 23. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

Se estará a lo dispuesto en lo establecido en el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012 y demás legislación complementaria.

En el supuesto de que la Empresa tuviera información de que algún trabajador que esté en esta situación de baja por accidente o enfermedad, estuviese realizando trabajos de cualquier clase, el Comité, a requerimiento de la Empresa, estará obligado a presenciar y atestiguar estos hechos en el lugar y momento que se les comunique, siendo las horas dedicadas a tal menester a cargo de la Empresa como realmente trabajadas.

**Art. 24. AYUDA DE ESTUDIOS**

Todos los trabajadores de MERCAGRANADA, S.A., percibirán una ayuda de estudios de 90 euros brutos anuales por hijo menor de 25 años que esté recibiendo enseñanza reglada por el Ministerio de Educación y Ciencia, o la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, con independencia del nivel de estudios, haciéndose extensiva la misma para aquellos que asisten a guarderías o jardines de infancia. Esta ayuda se hace extensiva a todos los trabajadores de la empresa inscritos en cursos organizados en centros oficiales para la obtención de título académico oficial, certificado de formación profesional, a tenor de las leyes académicas vigentes. No tendrán la consideración de estu-

dios la preparación de cualquier tipo de oposición o la asistencia a Academias Privadas para cursos de formación no reglada.

Con relación a los hijos de los trabajadores menores de 25 años para recibir la ayuda deberán de acreditar que el hijo no tiene ingresos y que depende económicamente de sus padres.

En relación a la ayuda prevista para los trabajadores, éstos deberán de acreditar los estudios realizados mediante la presentación de la matrícula correspondiente.

#### Art. 25. AYUDA PARA DISCAPACITADOS

Se establece una ayuda para trabajadores con cónyuge, hijos o pareja de hecho, que puedan acreditar una convivencia y dependencia del trabajador durante un mínimo de dos años anteriores a la petición, que tengan una minusvalía física o psíquica irrecuperable superior al 33% y no perciban ningún ingreso por actividad laboral alguna, que será de 70 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

Los trabajadores con minusvalías motoras irrecuperables superiores al 33%, tendrán una ayuda como complemento especial de transporte de 30 euros brutos mensuales en los mismos términos que el complemento por transporte.

La acreditación de la minusvalía se realizará mediante aportación de documento expedido por el Organismo Oficial con competencia para poder hacerlo.

#### Art. 26. SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES INDIVIDUALES

MERCAGRANADA, S.A. suscribirá un seguro colectivo de accidentes, a cargo exclusivo de la empresa, en favor de sus trabajadores y con las siguientes coberturas:

- Muerte por causa natura	9.015,00 euros
- Invalidez permanente absoluta	9.015,00 euros
- Muerte por accidente laboral	18.030,00 euros
- Muerte por accidente de tráfico	18.030,00 euros

Los capitales asegurados comenzarán a operar a partir del día siguiente al vencimiento de la actual póliza contratada y siempre tras la firma del presente Convenio.

Esta mejora no será aplicable al personal que opte por la jubilación anticipada prevista en el artículo 29.1 del presente convenio.

#### Art. 27. COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS

Se establecen los siguientes complementos retributivos:

a) Complemento Personal Convenio correspondiente al percibido en la actualidad por cada uno de los trabajadores en plantilla y 300 euros brutos mensuales para cada trabajador de nueva incorporación.

b) Complemento por Transporte, por importe de 153.69 euros brutos por once mensualidades, o la parte proporcional diaria por día trabajada, para todos los trabajadores en plantilla. En ambos complementos se descontarán proporcionalmente las faltas de asistencia no justificadas.

#### Art. 28. COMPLEMENTOS POR PUESTO DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente convenio las partes acuerdan los siguientes complementos por puesto de trabajo:

Su abono será mensual, excluyéndose en el mes de vacaciones y las pagas extraordinarias. Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes acuerdan los complementos que a continuación se indican:

a) Complemento por Penosos, aplicable al personal adscrito a los servicios de mantenimiento, por importe de 52,36 euros brutos mensuales por doce mensualidades.

b) Complemento por Turnicidad, aplicable al personal de mercados que realice su jornada entre las 8 y 16 horas en los días de mercado, su importe será de 7,83 euros brutos por trabajador y jornada efectivamente trabajada.

c) Complemento por Quebranto de Moneda, aplicable al personal administrativo que realice las funciones de Cajero, por importe de 30,13 euros brutos mensuales.

Así mismo se crea un fondo de 60,10 euros mensuales destinado a cubrir las faltas de dinero que puedan producirse en tareas de cobro por cualquier trabajador que realice las mismas. Este fondo será administrado por los representantes de los trabajadores, legalmente elegidos, y el sobrante que existiese a final del mes de diciembre de cada año se destinará a fines sociales, a criterio de la Comisión Mixta Paritaria.

d) Complemento por Nocturnidad, aplicable a aquellos trabajadores que realicen su actividad entre las 22 y 7 horas, consistente en un incremento del 30% sobre el valor de la hora ordinaria, calculada teniendo en cuenta el salario base, la antigüedad y el Complemento Personal Convenio. Cuando se rebasen las tres horas y media, dentro del periodo nocturno indicado, este complemento afectará a la totalidad de la jornada realizada.

e) Cálculo de la nocturnidad:

En el caso de los Agentes de Atención al Cliente, se realizará un cálculo para que se distribuya la nocturnidad de manera uniforme.

Para ello, se calculará a primeros de cada año el número de horas nocturnas por día laboral trabajado (teórico). Este cálculo se realizará teniendo en cuentas el total de horas nocturnas planificadas para cada año del total de los Agentes de Atención al Cliente y se dividirá entre el número de trabajadores afectados y entre el número de días laborales anuales (teóricos). El resultado se multiplicará por el valor de la hora nocturna de cada trabajador.

No se abonará nocturnidad, en los siguientes casos: Vacaciones, Asuntos propios, Permisos y Licencias.

En el momento que existan altas o bajas de Agentes de Atención al Cliente se realizara un nuevo cálculo regularizándose las horas anuales.



Los trabajadores en situación de jubilación parcial no formarán parte del cálculo anterior, abonándose la nocturnidad en función de sus horas nocturnas reales de cada mes trabajado.

Las modificaciones de turno, debidas a necesidades organizativas de la empresa no supondrán ninguna alteración de la distribución y cálculo de la nocturnidad, anteriormente citados.

Para el turno de 3:30 h a 11:30 h. la nocturnidad se abonará.

Todos los complementos por puesto de trabajo desaparecerán o se transformarán cuando desaparezca o transforme el motivo que los ocasionó, cuando se cambie de puesto de trabajo o cuando desaparezcan las funciones o responsabilidades que los justificaron.

La decisión de la empresa respecto a la alteración de los complementos de puesto de trabajo al que se refiere este artículo deberá ser motivada y comunicada a los Delegados de Personal.

#### Art. 29. JUBILACIÓN

1) Jubilación especial a los 64 años: Se actuará conforme a la legislación vigente en cada momento, pasando a la situación de jubilación con arreglo a los siguientes criterios:

a) La jubilación anticipada es una opción del trabajador.

b) La Empresa completará hasta alcanzar el cien por cien del salario real durante el período transcurrido hasta la edad legal de jubilación, excepto lo establecido en el artículo 26 del presente convenio.

c) Esta jubilación anticipada no implicará obligación para la Empresa de contratación de nuevo personal que sustituya al jubilado. Será potestativo de la Empresa el autorizarlo, y siempre de acuerdo con lo establecido en materia de contratación en las PPGE.

2) Jubilación Parcial: Aquellos trabajadores que reúnan los requisitos necesarios para poder acceder a la jubilación parcial, con anterioridad a la edad legal de jubilación de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social y demás normas concordantes existentes a partir de la publicación del presente convenio, podrán acceder a dicha forma de jubilación, estando la empresa obligada, en su caso, a cumplir los requisitos de contratación de otro trabajador, de acuerdo con lo que establezca las LPGE, la jornada reducida por el trabajador jubilado será la máxima establecida por la propia Ley o sus normas reglamentarias.

La solicitud del trabajador deberá realizarse con un plazo mínimo de tres meses.

#### Art. 30. PREMIO POR JUBILACIÓN

Se establece un Premio por Jubilación para todos aquellos empleados que al llegar su jubilación y habiendo alcanzado una antigüedad superior a los cinco años, cesen definitivamente su relación laboral con la empresa por motivos no imputables al mismo, según la escala que más abajo se desarrolla.

- De 0 a 5 años	0 Mensualidad
- De 5 años y un día hasta 10 años	1 Mensualidad
- De 10 años y un día hasta 20 años	3 Mensualidades
- De 20 años y un día en adelante	5 Mensualidades

a) 5 mensualidades para aquellos trabajadores que se jubilen a la edad legal de jubilación y también para aquellos que habiéndose jubilado anticipadamente a los 64 años, la Empresa se haya visto obligada a contratar a otra persona.

b) 6 mensualidades para aquellos que se jubilen a los 64 años, sin compromiso de la empresa de nueva contratación por dicha jubilación.

c) No tendrá derecho al premio de jubilación aquellos trabajadores que se jubilen con posterioridad a la edad legal establecida.

Las mensualidades objeto del premio de jubilación incluirán exclusivamente salario base, antigüedad y Complemento Personal Convenio.

En caso de fallecimiento, la viuda o pareja de hecho acreditada, hijos o herederos legales, en este orden de prelación, serán los beneficiarios de dicho premio de jubilación.

En el caso de baja por incapacidad permanente no se abonará el premio de jubilación hasta la confirmación definitiva de la misma, en los términos legalmente establecidos.

Se excluye expresamente el pago de dicha indemnización si el motivo de la baja definitiva es por despido por causa del trabajador.

La empresa, de acuerdo con los representantes de los Trabajadores, podrá modificar el premio por jubilación, por otro producto, sin menoscabo alguno de las percepciones aquí reconocidas.

#### Art. 30 (Bis)

1. En virtud de las previsiones contenidas en el párrafo 9º del artículo 30 del presente Convenio Colectivo, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores acordaron en su día incorporar al mismo un Plan de Pensiones para los Trabajadores fijos, que en su caso sustituiría al Premio por Jubilación con su mismo coste.

2. Los trabajadores fijos de MERCAGRANADA, S.A., ya optaron por acogerse al este Plan de Pensiones o continuar con el anterior Premio por Jubilación. En el supuesto de que algún trabajador durante este periodo transitorio decida pasar al sistema de Plan de Pensiones, todas las aportaciones que se hubiesen satisfecho por la Empresa hasta la fecha en concepto de Premio por Jubilación serán traspasadas a dicho Plan.

3. MERCAGRANADA, S.A., continuará realizando las aportaciones acordadas, de manera lineal, para todos y cada uno de los partícipes y con una periodicidad anual hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación que corresponda a cada trabajador fijo y por importe total de 5 mensualidades con independencia de la antigüedad de cada uno de ellos.

4. A partir del día 1 de agosto de 2016 desapareció, por tanto, el Premio por Jubilación, instaurándose desde entonces con carácter obligatorio el Plan de Pensiones para todos los trabajadores fijos de la empresa.

#### Art. 31. ANTICIPOS REINTEGRABLES

Cualquier trabajador puede solicitar anticipos mensuales, a descontar de la nómina del mes en que se solicite, de hasta el 25% de su salario líquido.

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo reintegrable de hasta 1.500 euros a devolver en doce mensualidades sin intereses.

No se concederán nuevos anticipos, sin que se hayan reintegrado los vigentes, salvo caso de fuerza mayor debidamente acreditada.

Para la concesión del anticipo reintegrable será precisa la aprobación de Empresa y Delegados de Personal. En los supuestos de fuerza mayor será precisa la intervención de la comisión Mixta Paritaria que dictaminará sobre su procedencia.

#### IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

##### Art. 32. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Toda falta cometida por un trabajador/a sujeto a convenio independientemente de su función o cargo en la empresa será clasificada atendiendo a su importancia, trascendencia y/o intención.

Cualquier tipo de falta (leve, grave o muy grave), sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

##### A.- Graduación de las faltas.

1.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Falta de puntualidad hasta en tres ocasiones en un mes, con retraso superior a 15 minutos en el horario de entrada.

b) No será considerada falta de puntualidad la que se de cómo consecuencia del funcionamiento irregular de los transportes públicos o privados.

c) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d) El abandono del servicio sin autorización y/o causa justificada por tiempo superior a 30 minutos.

e) Falta ostensible en la conservación del material que utilice el trabajador, cuando supongan perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

f) Falta ostensible de aseo y limpieza personal siempre y cuando afecte a la relación con el resto de los trabajadores.

2.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas leves no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días.

b) La negligencia o desidia en el trabajo cuando afecte de forma considerable a la producción o suponga un importante perjuicio económico para la empresa.

c) Las ofensas verbales de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

d) Simular la presencia de otro trabajador.

e) La reiteración de faltas leves.

3.- Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas leves no justificadas de asistencia al trabajo en el periodo de un mes.

b) El fraude en las cuestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

c) Hacer desaparecer, destrozar o causar desperfectos con dolo o negligencia inexcusable a maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos trascendentales para la empresa.

d) La embriaguez, así como la toxicomanía, entendiéndose como tal la asistencia al trabajo tres días en un mes en dicho estado.

e) Desvelar el sigilo profesional de documentos reservados de la empresa cuando estos pudieran afectar a la producción o causar perjuicios graves a ésta.

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

g) La imprudencia en la realización del trabajo cuando ésta pueda ser causa de accidente de otro u otros trabajadores o cuando suponga averías de consideración para las instalaciones.

h) La simulación de enfermedad o accidente.

i) El abuso de autoridad por parte de los jefes. El trabajador/a que sufra esta situación lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la empresa y de los representantes de los trabajadores.

j) El acoso moral, mobbing o de cualquier otro tipo.

k) Las ofensas físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

l) La reiteración de faltas graves.

##### B.- Prescripción de las faltas.

\* Las faltas leves: 10 días

\* Las faltas graves: 20 días

\* Las faltas muy graves: 60 días

El cómputo del plazo comienza a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en, todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las faltas o infracciones cometidas por la empresa prescribirán a los tres años.

C.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente son las siguientes.

a.- Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b.- Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo por periodo entre tres y catorce días.

c.- Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por periodo entre catorce días y un mes, o el despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente.

## V. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### Art. 33. SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones reglamentarias que la desarrollen. Cualquier otra ley o disposición que durante la vigencia del presente convenio sea aprobada en esta materia, será de aplicación inmediata en el mismo.

La empresa ha encargado la elaboración del Plan General de Prevención de los Riesgos Laborales, así como los Planes de Emergencia y Evacuación, poniéndose en práctica su ejecución conforme determina el art. 20 de la mencionada Ley.

## VI. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

### Art. 34. SECCIONES SINDICALES

Las centrales sindicales podrán constituir las correspondientes secciones sindicales en la Empresa de acuerdo con la legislación vigente (Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical cuyas funciones serán las siguientes:

1.- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representan y de los afiliados al mismo en la Empresa.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición de los delegados de personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente procedan. Poseerán las mismas garantías y derechos económicos por la Ley.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter libre:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

d) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ellos fuera de las horas efectivas de trabajo.

6.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato, y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y el lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

7.- CUOTA SINDICAL: La Empresa se verá obligada a descontar en nómina la CUOTA SINDICAL, previa carta al efecto del trabajador afectado, y a ingresar su importe en la cuenta corriente o entregarlo a la persona, en su caso, que la central sindical señale. Las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

### Art. 35. DELEGADO DE PERSONAL

Será el representante del conjunto de los trabajadores, y tendrá las siguientes garantías y funciones:

a) Trimestralmente, sobre la evolución del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, Memoria y en caso de que la Empresa revista forma de sociedad por las acciones o participaciones, cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1.- Sobre la implantación de revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

3.- El empresario facilitará al delegado de personal el modelo/s de contrato de trabajo que habitualmente utilicen, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y en su caso, ante la autoridad laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5.- En lo referente a la estadística sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

e) Ejercer una función de vigilancia sobre las siguientes materias: cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y seguridad social, así como el respeto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes, así como condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la Empresa.

f) Se reconoce al Delegado de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) El delegado de personal deberá de observar sigilo profesional en todo lo referente a los apartados anteriores, aún después de dejar de serlo y en especial en todas aquellas materias que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado.

#### Art. 36. GARANTÍAS SINDICALES

A) El delegado de personal no podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado los delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallare reconocido en la empresa como tal.

B) Poseerá prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de extinción o suspensión de su representación.

C) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma vigente al efecto.

D) Dispondrá del crédito de cuarenta horas mensuales retribuidas que la ley determina. Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo produzcan con motivo de la designación de delegado de personal como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que dispone el delegado de personal, pudiendo ser estas acumuladas a fin de proveer la asistencia del mismo a cursos de formación organizados por su sindicato, instituto de formación u otras entidades.

#### Art. 37. ASISTENCIA LETRADA

MERCAGRANADA garantiza la asistencia jurídica frente a terceros, y representación procesal cuando proceda, a los trabajadores que la soliciten y precisen por razones derivadas de la prestación de su servicio.

Nota aclaratoria: Con todo lo aquí pactado se elimina la totalidad de las posibles discriminaciones por fechas o por cualquier otro concepto que hubiese podido contener el convenio que éste deroga.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### 1ª. Procedimiento de solución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E.T., las partes se someten, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Mixta. En caso de no existir acuerdo se someterá al SERCLA.

##### 2ª. Remisión al Estatuto.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación, en cada caso, lo dispuesto en el nuevo Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según RDL 1/1995 de 24 de marzo, y demás disposiciones legales de general aplicación.

##### 3ª Firma el presente Convenio Colectivo:

Por la Empresa: D. Adolfo Orti García-Vicente (Director Gerente).

Delegado de Personal: D. Miguel Jiménez López (CC.OO.).

3ª Domicilio Comisión Mixta en MERCAGRANADA, S.A.

## ANEXO I: TABLA SALARIAL 2018

GRUPOS PROFESIONALES:	MENSUAL	ANUAL			
<u>Grupo Técnicos y Proyectos</u>	<u>SAL. BASE</u>	<u>S.B. ANUAL</u>	<u>EXTRAS</u>	<u>TOTAL</u>	<u>PENOSOS</u>
- Director de Área	2.359,45	28.313,40	4.718,90	33.032,30	
- Jefe de Área	1.264,83	15.177,96	2.529,66	17.707,62	
- Encargado de Mantenimiento	1.159,31	13.911,72	2.318,62	16.230,34	640,92
- Oficial Primera	1.011,52	12.138,24	2.023,04	14.161,28	640,92
- Oficial Segunda	987,28	11.847,36	1.974,56	13.821,92	640,92
- Peón	972,49	11.669,88	1.944,98	13.614,86	640,92
<b>Grupo Administración y personal</b>					
- Director de Área	2.359,45	28.313,40	4.718,90	33.032,30	
- Secretaría de Dirección - RR.HH.	1.418,25	17.019,00	2.835,50	19.855,50	
- Asesor Jurídico - RR.HH.	2.336,13	28.033,56	4.672,26	32.705,82	
- Jefe de Administración	1.264,83	15.177,96	2.529,66	17.707,62	
- Oficial Primera Administrativo	1.083,54	13.002,48	2.167,08	15.169,56	
- Oficial Segunda Administrativo	1.049,06	12.588,72	2.098,12	14.686,84	
- Auxiliar Administrativo	965,81	11.589,72	1.931,62	13.521,34	
- Jefe de Personal	1.418,24	17.018,88	2.836,48	19.855,36	
- Auxiliar de personal	965,81	11.589,72	1.931,62	13.521,34	
<b>Grupo Comercial y Att. al Cliente</b>					
- Director de Área	2.359,45	28.313,45	4.718,90	33.032,30	
- Jefe de Mercados y Att. Cliente	1.875,63	22.507,56	3.751,26	26.258,82	
- Encargado de atención al cliente	965,95	11.591,40	1.931,90	13.523,30	
- Auxiliar comercial	965,81	11.589,72	1.931,62	13.521,34	
- Personal de atención al cliente	950,27	11.403,24	1.900,54	13.303,78	
- Auxiliar	892,58	10.710,96	1.785,16	12.496,12	

## ANEXO II: PRENDAS DE TRABAJO

En aplicación a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para aquellos trabajadores que realicen tareas donde exista riesgo de accidente por paso de vehículos o carretillas, las prendas de trabajo del personal deberán llevar distintivos de alta o media visibilidad según cada caso y serán consideradas como Equipos de Protección Individual (EPI).

## PERSONAL DE ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIOS GENERALES

2 Pantalones de verano	BIENAL
2 Polos de manga corta	ANUAL
1 Par de zapatos de verano	BIENAL
2 Pantalones de invierno	BIENAL
2 Camisas de manga larga	ANUAL
1 Jersey de invierno	BIENAL
1 Par de zapatos de invierno	BIENAL
1 Cazadora	BIENAL
1 Anorak o parka	TRIENAL

## PERSONAL DE MANTENIMIENTO

2 Pantalones de verano	BIENAL
4 Camisetas de manga corta	ANUAL
1 Par de zapatos de verano	BIENAL
2 Pantalones de invierno	BIENAL
2 Polos de manga larga	ANUAL
1 Jersey de invierno	BIENAL
1 Par de zapatos de invierno	BIENAL
1 Chaleco	BIENAL
1 Anorak o parka	TRIENAL
1 Impermeable	SEGÚN NECESIDADES
Material de seguridad (EPIS)	SEGÚN NECESIDADES

## ANEXO III: TABLA INCENTIVOS

INCENTIVOS 2018-2021

## CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo Técnicos y Servicios	
Director de Área	4.563,84
Jefe de Área	2.051,96

Encargado de Mantenimiento	1.504,64
Oficial Primera	1.148,79
Oficial Segunda	961,03
Peón	788,85
Grupo Administración y Personal	
Director de Área	4.563,84
Secretaria de Dirección - RR.HH.	3.451,28
Asesor Jurídico - RR.HH.	4.263,70
Jefe de Administración	2.301,07
Oficial Primera Administrativo	1.406,46
Oficial Segunda Administrativo	1.191,32
Auxiliar Administrativo	940,11
Jefe de Personal	2.301,07
Auxiliar de Personal	940,11
Grupo Comercial y Atención al Cliente	
Director de Área	4.563,84
Jefe de Marketing y Comunicación	3.042,87
Encargado de Att. al Cliente	1.410,39
Auxiliar Comercial	1.253,48
Agentes de Att. al Cliente	1.233,32
Auxiliar de Att. al Cliente	724,01

Granada, 20 de septiembre de 2018.

NÚMERO 4.131

## TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

*Nombramiento de Juez de Paz Sustituto de Quéntar*

### EDICTO

Por el presente se hace saber que, por acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 06/07/2021, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

Partido Judicial de Granada.

D. Javier Marín Nievas, Juez de Paz Sustituto de Quéntar (Granada)

Contra el expresado acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 12 de julio de 2021.-El Secretario de Gobierno (firma ilegible).

NÚMERO 4.197

## JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA

*Autos número 851/2020*

### EDICTO

D<sup>a</sup> María Isabel Bravo Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 851/2020 a instancia de la parte D<sup>a</sup> María José Cervera Torres, contra Grupo Metalbéitar, S.L., sobre modificación sustancial de las condiciones laborales se ha dictado Sentencia núm. 54/21 de fecha 24/2/21 que se encuentra en el expediente de referencia.

Y para que sirva el presente de notificación a la demandada Grupo Metalbéitar, S.L., actualmente en paradero desconocido, haciéndoles saber que contra la misma no cabe recurso, expido la presente para su publicación en Boletín Oficial de la provincia de Granada 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.

Granada, 10 de marzo de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Isabel Bravo Ruiz.

NÚMERO 4.093

**JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA***Autos número 796/2019***EDICTO**

D<sup>a</sup> 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 796/2019 se ha acordado citar a Los Artesanos Granada, S.L., y Josué Hueso Cabezas, como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 28 de septiembre de 2021 a las 9:40 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur, núm. 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 Los Artesanos Granada, S.L., y Josué Hueso Cabezas, 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 marzo de 2021.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 4.230

**AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN (Granada)***Información pública proyecto de reparcelación UE-15***EDICTO**

Con fecha 27 de julio de 2021 fue presentado en este Ayuntamiento el proyecto de reparcelación voluntaria de los terrenos incluidos en la Unidad de Ejecución nº 15 del Plan General de Ordenación Urbanística de Alhendín.

De conformidad con lo establecido en los artículos 101.1.c) 1<sup>a</sup> de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía y 101.3 del Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto por el que se aprueba el Reglamento de Gestión Urbanística de Andalucía, se somete a información pública el referido Proyecto de Reparcelación voluntaria por plazo de veinte días mediante anuncios insertos en el Boletín Oficial de la Provincia y en un diario de mayor circulación de la provin-

cia, al objeto de presentar las alegaciones que se estimen pertinentes en el plazo referenciado, a cuyo efecto, cualquier interesado podrá consultar el citado proyecto de reparcelación en el Área de Urbanismo de este Ayuntamiento en horario de oficina así como en la sede electrónica del Ayuntamiento.

Alhendín, 29 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Francisco Rodríguez Guerrero.

NÚMERO 4.154

**AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)***Impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rústica ejercicio 2021***EDICTO**

Confeccionado el Padrón cobratorio por impuesto sobre bienes e inmuebles de naturaleza rústica, correspondiente al ejercicio 2021, se expone al público por espacio de quince días para audiencia de reclamaciones.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, en referencia al art. 102.3 de la Ley General Tributaria, se hace saber a todos los contribuyentes por los conceptos indicados, que el plazo de cobro en período voluntario será en el períodos que comprenderá del 6 de septiembre al 3 de diciembre de 2021.

El pago de los recibos se podrá efectuar en cualquiera de las Entidades colaboradoras expresadas en el documento de cobro.

Contra el acto de aprobación del padrón y de la liquidación incorporadas en el mismo, podrá formularse recurso de reposición ante la Alcaldesa-Presidenta en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente hábil al de la finalización del período de exposición pública del padrón correspondientes.

Transcurrido el período voluntario de pago, se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. El recargo ejecutivo será del cinco por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio. El recargo de apremio reducido será del 10 por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 de esta ley para las deudas apremiadas. El recargo de apremio ordinario será del 20 por ciento y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

Armilla, 23 de julio de 2021.-La Concejala Delegada del Área de Economía y Hacienda Decreto 2019/916-ALC, de 25 de julio.

NÚMERO 4.143

**AYUNTAMIENTO DE CÁDIAR (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 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://cadiar.sedelectronica.es>.

Cádiar, 23 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

NÚMERO 4.126

**AYUNTAMIENTO DE LA CALAHORRA (Granada)***Aprobación inicial de crédito extraordinario*

EDICTO

El Pleno de esta Corporación en sesión del día 23 de julio de 2021, adoptó el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria 208/2021, de crédito extraordinario, el cual estará de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento durante 15 días, plazo durante el cual podrán presentar alegaciones cualquier habitante del término municipal o persona interesada, con arreglo al artículo 169 del RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales.

En el supuesto de no presentarse reclamación, se entenderá elevado a definitivo el acuerdo hasta entonces provisional, sin necesidad de aprobación plenaria. En caso contrario el Pleno dispondrá de un mes para resolver.

Este último plazo se entenderá contado a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público, y las reclamaciones se entenderán denegadas, en cualquier caso, si no se resolviesen en el acto de aprobación definitiva.

La Calahorra, 26 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Alejandro Ramírez Pérez.

NÚMERO 4.104

**AYUNTAMIENTO DE CASTRIL (Granada)***Aprobación de padrones fiscales 2021*

EDICTO

D. Miguel Pérez Jiménez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castril (Granada),

SE HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 21 de julio de 2021 se acordó:

DECRETO:

1º.- Aprobar el padrón fiscal correspondiente a la tasa por suministro domiciliario de agua potable del segundo trimestre de 2021.

2º.- Aprobar el padrón fiscal anual 2021 de la tasa por recogida de residuos sólidos urbanos y alcantarillado.

3º.- Aprobar el padrón fiscal anual 2021 correspondiente al impuesto sobre vehículos tasa por entrada de vehículos a través de las aceras (VADOS).

4º.- Dar cuenta del presente Decreto al Pleno en la siguiente sesión ordinaria que celebre para su ratificación.

5º.- Abrir plazo de exposición pública, por espacio de treinta días, para la presentación de reclamaciones, de conformidad con lo preceptuado con el Real Decreto 939/2005, de 29 julio, que aprueba el Reglamento General de Recaudación, mediante anuncio que insertará el Servicio Provincial de Recaudación con publicación en el B.O.P. y tablón de anuncios de la Casa Consistorial.

6º.- El plazo de ingreso en período voluntario será el propuesto por el Servicio Provincial de Recaudación, tras la remisión de los reseñados padrones impositivos.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, Miguel Pérez Jiménez, en Castril, 21 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Miguel Pérez Jiménez.

NÚMERO 4.119

**AYUNTAMIENTO DE CASTRIL (Granada)***Proyecto de actuación para el Complejo Ecolodge Valle del Atajo*

EDICTO

D. Miguel Pérez Jiménez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Castril (Granada),

SE HACE SABER: Que por este Ayuntamiento se tramita expediente para la aprobación del proyecto de actuación para el Complejo de Ecolodge Valle del Atajo, consistente en un cortijo y cuatro viviendas - cueva situado en el pol. 11 parcelas 84, 85, 86, 88 y 474 a instancias de Valentín Ortiz Gallego, con domicilio a efecto de notificaciones calle Elena Martín Valdi, núm. 8, Albolote - Granada.

En cumplimiento del art. 42.1 c) de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalu-



cía, se procede a abrir periodo de información pública por espacio de 20 días hábiles a partir de la publicación en el BOP, para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actuación, presenten las alegaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento pudiéndose consultar la misma durante las horas de oficina.

Castril, 23 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Miguel Pérez Jiménez.

NÚMERO 4.141

**AYUNTAMIENTO DE CENES DE LA VEGA (Granada)**

## EDICTO

D. Juan Ramón Castellón Rodríguez, Alcalde del Ayuntamiento de Cenes de la Vega (Granada),

HACE SABER: Que por la Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada el día 25 de marzo de 2021, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, correspondientes a los periodos de facturación del 01/01/2021 al 31/01/2021 y del 01/02/2021 al 28/02/2021.

A partir de la publicación de este edicto en el BOP se abre un plazo de 15 días para reclamaciones, en ausencia de las mismas se entenderá aprobado definitivamente el citado padrón.

Lo que se hace público para general conocimiento, en Cenes de la Vega, 26 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Juan Ramón Castellón Rodríguez.

NÚMERO 4.088

**AYUNTAMIENTO DE CHURRIANA DE LA VEGA (Granada)**

*Padrón de agua potable y otros, fact. 01/05/2021 al 31/05/2021*

## EDICTO

Habiendo sido aprobado por la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 8 de julio de 2021 el padrón correspondiente a los periodos de facturación 01/05/2021 al 31/05/2021 de las tasas por suministro de agua potable, alcantarillado y recogida domiciliar de basuras, de conformidad con lo establecido en sus respectivas ordenanzas municipales, se expone al público por término de quince días para reclamaciones. Vencido este plazo quedará abierto al periodo de recaudación en vía voluntaria durante un mes, transcurrido el cual 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.

Contra dicha liquidación definitiva se podrá interponer recurso de reposición previo al contencioso administrativo ante la Junta de Gobierno Local en los términos y plazos establecidos en la normativa reguladora de dicha jurisdicción.

El ingreso se producirá en cualquiera de las modalidades del artículo 86 del Reglamento General de Recaudación, R.D. 1684/90, de 20 de diciembre.

Churriana de la Vega, 21 de julio de 2021.-El Alcalde (firma ilegible).

NÚMERO 4.121

**AYUNTAMIENTO DE CUEVAS DEL CAMPO (Granada)**

*Facturación suministro de agua segundo trimestre 2021*

## EDICTO

Considerando lo establecido en el Decreto 120/1991 de 11 de junio por el que se aprueba el Reglamento del Suministro Domiciliario de Agua, así como lo establecido en la Ordenanza reguladora del servicio de agua municipal y de conformidad con las atribuciones conferidas en la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local de 2 de abril de 1985, por medio del presente,

## RESUELVO:

Primero.- La facturación correspondiente al segundo trimestre del ejercicio 2021, comprensiva de las mensualidades de abril, mayo y junio del 2021, será emitida por el Servicio de Aguas municipal, el día 21 de julio del 2021, informándose a los abonados, en los cinco días hábiles, posteriores a su fecha emisión.

Segundo.- El pago en periodo voluntario sin recargo, de la correspondiente liquidación deberá hacerse por los abonados, durante el periodo comprendido entre el 21 de julio del 2021 y el 21 de septiembre del 2021.

Tercero.- La falta de pago durante el periodo de pago voluntario, dará lugar su exigencia en vía ejecutiva, con el consiguiente incremento.

Cuevas del Campo, 21 de julio de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: Carmen Rocío Martínez Rodenas.

NÚMERO 4.097

**AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL (Granada)**

*Aprobación inicial modificación de créditos 14 de 2021. Crédito extraordinario*

## EDICTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria, celebrada el día 14 de junio de 2021, acordó la

aprobación inicial del expediente de crédito extraordinario, financiado con cargo a bajas de créditos de otras aplicaciones. Por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de 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. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

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

Durcal, 22 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Julio Prieto Machado.

NÚMERO 4.128

### AYUNTAMIENTO DE ESCÚZAR (Granada)

*Aprobación tasa suministro de agua, recogida de basura y alcantarillado al 3º bimestre 2021*

#### EDICTO

D. Antonio Arrabal Saldaña, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Escúzar (Granada),

HAGO SABER: Que por resolución de Alcaldía de fecha 11 de julio de 2021, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes de la tasa por suministro de agua, recogida de basura y alcantarillado, correspondiente al periodo de facturación 01/05/2021 al 30/06/2021.

A partir de la publicación de este edicto en el B.O.P. se abre un plazo de quince días para reclamaciones, en ausencia de las mismas, se entenderá aprobado definitivamente el citado padrón.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Escúzar, 26 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Antonio Arrabal Saldaña.

NÚMERO 4.083

### AYUNTAMIENTO DE GORAFE (Granada)

*Aprobación definitiva proyecto de actuación complejo astronómico*

#### EDICTO

Habiéndose aprobado por el Ayuntamiento Pleno en fecha 20/07/2021 definitiva mente el expediente de

aprobación de proyecto de actuación para actuaciones de interés público en suelo no urbanizable se publica el mismo para su general conocimiento y en cumplimiento del artículo 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

“A la vista de los siguientes antecedentes:

Documento / Fecha/N.º / Observaciones

Solicitud del interesado / 23/09/20

Informe de los Servicios Técnicos / 10/11/20

Providencia de Alcaldía / 10/11/20

Informe de Secretaría / 10/11/20

Providencia de Alcaldía / 10/11/20

Informe-propuesta de Secretaría / 10/11/20

Resolución de Alcaldía / 10/11/20 / N.º 29/2020

Anuncio BOP / 23/11/20

Requerimiento promotor

Notificación a los Propietarios de los Terrenos / / Se notifica a los tres propietarios de terrenos incluidos en el ámbito del proyecto, presentándose alegaciones en plazo por uno de ellos

Certificado del Resultado de Información Pública / 16/02/21

Informe de los Servicios Técnicos sobre las alegaciones presentadas / 25/02/21 / Efecto desestimatorio

Informe de Ordenación del territorio y Urbanismo / 22/03/21

Solicitud del promotor para cambio de ubicación debido a requerimiento de Cultura / 26/04/21 / Aporta resto de documentación requerida por el Ayuntamiento

Autorización Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo sostenible / 12/05/21

Autorización Cultura / 31/05/21

Informe de los Servicios Técnicos / 14/07/21

Informe-propuesta de Secretaría

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.1.e) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, el Pleno adopta por UNANIMIDAD el siguiente

ACUERDO

PRIMERO. Desestimar las siguientes alegaciones presentadas por D. Victoriano Sánchez Pérez en relación con el expediente de aprobación del Proyecto de Actuación para complejo astronómico por los motivos expresados en el Informe de los Servicios Técnicos Municipales de fecha 25/05/21, del que se remitirá copia a los interesados junto con la notificación del presente Acuerdo.

SEGUNDO. Aprobar el proyecto de actuación presentado por Asociación Turismo Astronómico, necesario y previo a la licencia de obras, para un complejo astronómico, ubicado en Llano del Cocón, parcela 31 del polígono 3 de Gorafe (conforme al cambio de ubicación de la actuación por requerimiento de la Delegación Provincial de Cultura).

TERCERO. La autorización que supone la aprobación del Proyecto de Actuación tendrá una duración de diez años, prorrogable por plazos de diez.

CUARTO. El propietario deberá asegurar la prestación de garantía por importe de seis mil quinientos cincuenta euros [cuantía mínima del 10%] para cubrir los

gastos que puedan derivarse de incumplimientos e infracciones, así como los resultantes, en su caso, de las labores de restitución de los terrenos.

Y, prestación compensatoria por el uso y aprovechamiento de carácter excepcional del suelo no urbanizable, con una cuantía según Ordenanza municipal de seiscientos cincuenta y cinco euros (Edificios o instalaciones con carácter educativo, cultural o científico-divulgativo, por lo que le corresponde el 1%).

QUINTO. La licencia correspondiente para realizar la actuación de interés público pretendida deberá solicitarse en el plazo máximo de un año a partir de la aprobación del proyecto de actuación.

SEXTO. Publicar esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia a efecto de lo dispuesto en el artículo 43.1.f) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

SÉPTIMO. Notificar el Acuerdo al interesado a los efectos oportunos".

Contra el presente Acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo ante el Pleno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Gorafe, 21 de julio de 2021.-El Alcalde, Miguel Pérez Navarro.

NÚMERO 4.072

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

ÁREA DE DEPORTES, HACIENDA,  
TRANSFORMACIÓN DIGITAL, CALIDAD,  
INFRAESTRUCTURAS, ORGANIZACIÓN Y  
TELECOMUNICACIONES

EDICTO

El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada

HACE SABER: Con fecha 20 de julio de 2021 se ha dictado decreto por el que se da Resolución a la nume-

ración de edificio en parc. RA-4 del PP S-2, siendo su tenor literal el que sigue:

"Vista la propuesta formulada por el analista de aplicaciones, y habiéndose observado los requisitos de los arts. 172 y 175 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 del reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales redactado por R.D. 2612/1996, 20 diciembre (B.O.E. 16 enero 1997) aprobado por el Real Decreto 1690/1986, de 11 de julio, DISPONGO:

PRIMERO.- Numerar los bienes inmuebles situados en la parcela catastral 6819803VG4161H de la siguiente manera:

- Como Avda. de Dílar, 135, 137 y 139 respectivamente, según el portal por el que tengan acceso, según la siguiente tabla:

(1)	Numeración asignada	Coordenadas (2)
Portal VPO	Avda. de Dílar, 135	X=446.773; Y=4.111.942
Portal 1	Avda. de Dílar, 137	X=446.728; Y=4.111.934
Portal 2	Avda. de Dílar, 139	X=446.724; Y=4.111.918

(1) Identificación que aparece en la documentación aportada por los solicitantes y que figura en el expediente

(2) Coordenadas UTM-ETRS89 (precisión  $\pm 1m$ )".

Contra este decreto que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación del mismo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 8.1c) y 46-1º de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Asimismo, y con carácter previo, podrá interponerse potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 112 y 123 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Todo ello sin perjuicio de poder interponer cualquier otro recurso que estime pertinente a su derecho.

Granada, 21 de julio de 2021.-Fdo.: José Antonio Huertas Alarcón.

NÚMERO 4.127

**AYUNTAMIENTO DE GRANADA**

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL, SERVICIOS  
GENERALES Y ORGANIZACIÓN

*Retribuciones miembros Corporación junio/julio 2021*

EDICTO

Expte.: 6507/2021  
Referencia: Recursos Humanos

D. Francisco Cuenca Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que con esta fecha ha dictado el siguiente Decreto que literalmente dice:

En relación con las retribuciones actuales de los grupos municipales, popular, ciudadanos y no adscritos, el Subdirector General de Recursos Humanos, con el conforme de la Directora General de Personal, Servicios Generales y Organización ha emitido el siguiente informe:

“Tras la renuncia formulada por los Sres. Corporativos del Grupo Municipal Popular como Tenientes de Alcalde, y dos del Grupo Municipal de Ciudadanos (uno de ellos también Teniente de Alcalde), a continuar en dicho grupo pasando al de “no adscritos”, todo ello con efectos del pasado 8 de junio; y posterior renuncia de D. Luis Salvador García a la Alcaldía con fecha 2 de julio, así como toma de posesión de D. Francisco Cuenca Rodríguez como nuevo Alcalde el pasado día 7, se suscitan una serie de cuestiones en cuanto a las retribuciones de los afectados por estos procesos.

A) Normativa aplicable a su régimen retributivo

1º.- Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de 19 de julio de 2019, que determina el régimen retributivo de los Sres. miembros de la Corporación, en su apartados 1. C), D) y E) que literalmente establecen:

“C) Concejales con delegación de competencias en régimen de dedicación exclusiva: 52.679,71 euros

D) Portavoces de grupos: 52.679,71 euros.

E) Resto de Concejales en régimen de dedicación exclusiva a propuesta de los Grupos Políticos Municipales: 52.679,71 euros, con la siguiente distribución:

- Grupo Socialista: 3 Concejales en régimen de dedicación exclusiva

- Podemos Izquierda Unidad-Adelante: 1 Concejal en régimen de dedicación exclusiva

.../...

La relación nominal de los miembros de la Corporación con dedicación exclusiva se acordará por Decreto del Excmo. Sr. Alcalde”.

Así como, en su apartado segundo, en cuanto a otros regímenes distintos de la “dedicación exclusiva”, “el resto de Sres. Corporativos podrán solicitar acogerse al régimen de dedicación parcial en el porcentaje del 25%, 50% o 75% por el que opten, previa solicitud individual a la Corporación, presentada en el Registro de Corporativos de la Secretaría General, y se acordará su concesión, previo informe favorable de la Intervención General Municipal, mediante Decreto del Excmo. Sr. Alcalde-Presidente, competencia para la que queda expresamente autorizado este Pleno”.

2º.- El art. 73.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local en lo relativo a los concejales “no adscritos”, “los derechos económicos y políticos de los miembros no adscritos no podrán ser superiores a los que les hubiesen correspondido de permanecer en el grupo de procedencia, y se ejercerán en la forma que determine el reglamento orgánico de cada corporación”.

Correspondiéndole al Ayuntamiento de Granada por razón de sus habitantes, art. 75.1.j de la citada Ley 7/85, de 2 de abril, dieciocho corporativos con dedicación exclusiva como máximo.

3º.- Art. 188 del Reglamento Orgánico Municipal también en lo referente a los concejales “no adscritos” que determina “... tendrán derecho a percibir la remuneración con que estén dotados los Concejales individualizadamente considerados...”.

B) Exposición de los hechos

1º.- Los Tenientes Alcaldes que tenían régimen de dedicación exclusiva asignado hasta el 8 de junio del presente año eran:

- D. Luis González Ruiz, Primer Teniente de Alcalde

- D<sup>a</sup> María Eva Martín Pérez, Tercera Teniente de Alcalde.

- D. Manuel José Olivares Huertas, Cuarto Teniente de Alcalde.

- D. César Díaz Ruiz, Quinto Teniente de Alcalde.

- D. Francisco Domingo Fuentes Jódar, Sexto Teniente de Alcalde.

2º.- D<sup>a</sup> Josefa Rubia Ascasibar, Séptima Teniente de Alcalde, tiene asignado desde la constitución de la Corporación en junio de 2019 régimen de concejal con dedicación parcial al 75%.

3º.- D<sup>a</sup> Lucía Garrido Guardia, concejal “no adscrita” desde el 9 de junio tiene asignado desde la constitución de la Corporación en junio de 2019 régimen de concejal con dedicación exclusiva. A partir de dicha fecha ha dejado de tener la delegación que tenía conferida en cultura, y por tanto no concurre en esta el apartado 1.C) del acuerdo plenario, “concejal con delegación de competencias”.

4º.- La nómina percibida por los relacionados en los tres apartados anteriores en el pasado mes de junio ha sido por los importes correspondientes al régimen asignado en junio de 2019 es decir, como tenientes de alcaldes o con dedicación exclusiva, en el caso de la Sra. Garrido Guardia.

5º.- Es evidente que hasta un nuevo acuerdo plenario o en su caso, decreto de la Alcaldía, que establezca el régimen retributivo aplicable a los Sres. Corporativos citados, debe de alguna manera garantizarse algún tipo de ingreso “a cuenta”, para su posterior regularización conforme a lo que se determine, no siendo posible mantener el régimen de junio/2019 como se ha indicado.

Recordar que el actual acuerdo plenario mencionado anteriormente, solo asigna dedicación exclusiva a los Sres. Corporativos de los Grupos municipales Socialista y Podemos Izquierda Unida-Adelante, no regulando nada respecto de los grupos popular o no adscritos, sobre este régimen.

6º.- No obstante, si podemos inferir que el Sr. Díaz Ruiz es portavoz del grupo municipal popular desde la constitución de la actual Corporación junio/2019 y el Sr. Salvador García, lo es del grupo municipal de ciudadanos desde su renuncia como Alcalde. En este caso el acuerdo plenario asigna directamente en su apartado 1.D) un importe a los portavoces de los grupos, concretamente 52.679,71 euros, que es idéntico al asignado a los concejales con dedicación exclusiva.

7º.- El Sr. Fuentes Jódar ha presentado renuncia al régimen de dedicación con efectos del pasado día 9, pasando a régimen de indemnizaciones.

8º.- Por su parte, D. José Antonio Huertas Alarcón, continúa siendo Teniente Alcalde en el momento de emitir este informe, a la vista de lo indicado tanto por la Secretaría General a este respecto, como por la intervención municipal, que se adjunta.

Concretamente en el apartado 3º del informe citado de la intervención se expone literalmente:

#### “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN:

El Sr. Huertas Alarcón no ha cesado como Teniente de Alcalde, cargo que mantiene al día de la fecha. El cambio de Alcalde del pasado 7 de julio (sin que haya mediado disolución de la Corporación) no está incluido en los supuestos pérdida de la condición de Tte. de Alcalde conforme al art. 30 del ROM. Se le deben mantener las retribuciones correspondientes a dicho Sr. Huertas Alarcón.

Respecto de los otros concejales, ciertamente se da una situación transitoria cuya solución solo puede darla el Pleno de la Corporación como órgano competente puesto que el acuerdo del Pleno de 19 de julio de 2019 solo establecía concejales con dedicación exclusiva que no fueran tenientes de alcalde, ni concejales con delegación ni portavoces de grupo, a concejales del grupo socialista, tres, y de podemos izquierda unidad adelante, uno. La propuesta del área de personal que supone entender como “pago a cuenta” las retribuciones percibidas en el periodo a partir del 8 de junio y de 3 de julio, en cada caso, deberá ser regularizada una vez se pronuncie el Pleno de la Corporación de forma definitiva.

#### CONCLUSIÓN.

Fiscalizado de conformidad, con la observación mencionada respecto del Sr. Huertas Alarcón”.

C) Resumen de las consideraciones y propuesta que plantea de forma transitoria y siempre a resultas de la decisión que se adopte por los órganos competentes

1º.- Regularización de la nómina de junio de los Sres./Sras. González Ruiz, Martín Pérez, Fuentes Jódar, Olivares Huertas y Garrido Guardia; con un “pago a cuenta” calculado según las retribuciones asignadas por el acuerdo plenario de 19 de julio de 2019 a los miembros de la Corporación con dedicación parcial al 75%, que se mantiene en la nómina de julio, con posterior regularización según el régimen que se les atribuya.

En el caso del Sr. Fuentes Jódar, tal dedicación transitoria lo será hasta el 8 de julio, ya que como se ha dicho a partir del 9 pasa a régimen de indemnizaciones.

2º.- Regularización de la nómina de junio de Sr. Díaz Ruiz, con un “pago a cuenta”, calculado según las retribuciones asignadas por el acuerdo plenario de 19 de julio a los Sres. Portavoces de los grupos políticos municipales. De igual manera, sometido a posterior regularización, en su caso.

3º.- Al Sr. Salvador García, se le asignan las retribuciones como Portavoz del Grupo Municipal de Ciudadanos, a partir del día 3 de julio. Sometido a posterior regularización, en su caso.

Todo ello queda resumido en el cuadro que se adjunta detallado por Sr. Corporativo y mes.”

Tal y como se expone en el informe que antecede la intervención municipal ha dado su conformidad al mismo, con la obligación de regularizar las distintas situaciones que se exponen una vez se pronuncie el Pleno de la Corporación de forma definitiva.

Esta Alcaldía por razones de extraordinaria y urgente necesidad y en uso de atribuciones conferidas por los artículos 124.4. de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y 8. Primero del ROM, DISPONE:

PRIMERO. ESTABLECER de manera transitoria las siguientes retribuciones a los Sres. Corporativos que se indican, todo ello hasta que se pronuncie el Pleno de la Corporación de forma definitiva, en concepto de “pago a cuenta”.

A) D. Luis González Ruiz, Dª Eva Martín Pérez, D. Francisco Fuentes Jódar, D. Manuel Olivares Huertas y Dª Lucía Garrido Guardia. Pago a cuenta estimado según retribuciones asignadas por acuerdo plenario de 19 de julio de 2019, a los miembros de la Corporación con dedicación parcial al 75% a partir del 9 de junio de 2021.

En el caso del Sr. Fuentes Jódar, tal dedicación transitoria lo será hasta el 8 de julio, pues a partir del día 9 de ese mismo mes pasa a régimen de indemnizaciones.

B) D. Cesar Díaz Ruiz. Pago a cuenta estimado según retribuciones asignadas por acuerdo plenario de 19 de julio de 2019, a los miembros de la Corporación Portavoces de Grupo Político Municipal, a partir del 9 de junio de 2021.

C) D. Luis Salvador García. Pago a cuenta estimado según retribuciones asignadas por acuerdo plenario de 19 de julio de 2019, a los miembros de la Corporación Portavoces de Grupo Político Municipal, a partir del 3 de julio de 2021.

SEGUNDO. REGULARIZAR la nómina de junio/2021 percibida conforme se expone:

A) Sres./Sras. González Ruiz, Martín Pérez, Fuentes Jódar, Olivares Huertas y Garrido Guardia; con un “pago a cuenta” calculado según las retribuciones asignadas en el punto primero, con posterior ajuste según el régimen que se les atribuya por el Pleno.

En el caso del Sr. Fuentes Jódar, lo será hasta el 8 de julio, exclusivamente.

B) Sr. Díaz Ruiz, con un “pago a cuenta”, calculado según las retribuciones asignadas en el punto primero, con posterior ajuste según el régimen que se le atribuya por el Pleno, en su caso.

Todo ello queda resumido en el cuadro que se adjunta detallado por Sr. Corporativo y mes.

TERCERO. ORDENAR la publicación del presente Decreto conforme a lo establecido en el art. 75.5 de la Ley 7/85, de 2 de abril.

Contra el presente Decreto, que pone fin a la vía administrativa podrá interponerse recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su publicación o notificación. No obstante, se puede interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto administrativo, en el plazo de un mes a

contar desde el día siguiente de la citada publicación o notificación; así como cualquier otro recurso que se estime procedente.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 23 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Francisco Cuenca Rodríguez.

NÚMERO 4.102

## AYUNTAMIENTO DE HUÉNEJA (Granada)

*Información pública de la Cuenta General 2020*

### EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en 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 en sesión celebrada con fecha 22 de julio de 2021, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2020, por un plazo de quince días, durante los cuales quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Huéneja, 22 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Sebastián Yebra Ramírez.

NÚMERO 4.173

## AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)

*Convocatoria de bolsa de trabajo de auxiliares de ayuda a domicilio*

### EDICTO

D<sup>a</sup> Beatriz Martín Agea, Concejala delegada de recursos humanos de Excmo. Ayuntamiento de Íllora,

HACE SABER: Que mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 22 de julio de 2021 se aprueban la Convocatoria de la Bolsa de Trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio para la Selección de nuevo personal, con el siguiente tenor literal:

“5º.- EXPEDIENTE 487/2018. CONVOCATORIA DE LA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO PARA LA SELECCIÓN DE NUEVO PERSONAL.

Vista la propuesta de la Concejala de Servicios Sociales, Recursos Humanos y Empleo, de 12 de julio de 2021, con el siguiente tenor literal:

“PROPUESTA DE ACUERDO POR LA QUE SE EFECTÚA LA CONVOCATORIA DE LA BOLSA DE TRABAJO

DE AUXILIARES DE AYUDA A DOMICILIO PARA LA SELECCIÓN DE NUEVO PERSONAL. (Expte. 487/2018)

Considerando el informe emitido por el personal Coordinador de Ayuda a Domicilio de fecha 28 de junio de 2021, se pone de manifiesto que debido a la normalización progresiva del servicio de ayuda a domicilio y el aumento de nuevos usuarios ha supuesto la ausencia de profesionales disponibles para poder prestar el servicio, lo cual ha llevado a dictar resolución nº. 2021-0889, de 28 de junio, por la que se deja sin efecto de forma temporal la cláusula relativa a la “situación de no disponibilidad voluntaria” de la Bolsa de trabajo destinada a la contratación de auxiliares de ayuda a domicilio, aprobada por resolución 2018-0437, de 3 de mayo.

Visto lo anterior, las circunstancias del Servicio de Ayuda a Domicilio determinan la conveniencia de abrir una convocatoria para la selección de nuevos integrantes de la Bolsa de Trabajo de Ayuda a Domicilio, al estar expresamente recogido en la cláusula 1.3 de las Bases aprobadas para la creación de una Bolsa de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, al indicar:

“(…) Si se prevé que el número de personas incluidas en la bolsa va a ser insuficiente o se produce cualquier otra circunstancia que así lo aconseje, el órgano competente podrá ampliar el número de integrantes de la bolsa con las personas aprobadas y por orden de puntuación, o realizar una nueva convocatoria para incorporar nuevos aspirantes, o seleccionar por cualquier otro medio legalmente procedente. (…).

A la vista de cuanto antecede, y de acuerdo con lo dispuesto en la resolución nº. 2019-0756 de 18 de junio, sobre composición y atribuciones de la Junta de Gobierno Local, la Concejala Delegada de Recursos Humanos, Servicios Sociales Empleo, propone la adopción del siguiente ACUERDO...”

Previa deliberación, y por unanimidad de sus miembros presentes (4), la Junta de Gobierno Local ACUERDA:

PRIMERO: Convocar pruebas selectivas para la incorporación de nuevo personal a la bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, conforme a las Bases reguladoras para la formación y funcionamiento de la Bolsa de Trabajo destinada a la contratación de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, aprobada por resolución nº. 2018-0437, de 3 de mayo, y publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº. 86, de 8 de mayo de 2018, siendo el plazo de presentación de instancias de 20 días naturales a contar a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia.

SEGUNDO: Que la composición del comité de valoración y selección será el previsto en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 15 de octubre de 2020.

TERCERO: Publicar el acuerdo que se adopte a la vista de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.”

Lo que se hace público para general conocimiento.

Íllora 26 de julio de 2021.-La Concejala, fdo.: Beatriz Martín Agea.

NÚMERO 4.243

**AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)***Aprobación inicial de expediente de crédito extraordinario 03/2021*

## EDICTO

La Alcaldesa del Excmo. Ayuntamiento de Motril,

HACE SABER: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de julio de 2021, acordó la aprobación inicial del expediente de Crédito Extraordinario 03/2021, financiado con bajas en aplicaciones de gastos.

Aprobado inicialmente el expediente y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Este Edicto, que se anunciará en el tablón de anuncios de la Corporación, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, exponiéndose así al público por un plazo de quince días hábiles, durante el cual las personas que se consideren legitimadas, podrán interponer contra los documentos aprobados las reclamaciones que consideren oportunas.

Se advierte que el mencionado expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Así lo público, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y el artículo 20.1 RD. 500/90.

Motril, 30 de julio de 2021.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: D<sup>a</sup> Luisa M<sup>a</sup> García Chamorro.

NÚMERO 4.135

**AYUNTAMIENTO DE MURTAS (Granada)***Oferta de empleo público para estabilización empleo temporal 2021*

## EDICTO

D. José Miguel Romera Rodríguez, Alcalde-Presidente,

HACE SABER: Que por resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 26 de julio de 2021, la cual

cumple las previsiones del artículo 2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se aprobó la Oferta de Empleo Público correspondiente a la plaza que a continuación se reseña:

Personal Funcionario

Funcionarios de Carrera:

Clasificación: Grupo E.

Nº Vacantes: 1

Escala: Administración Especial. Subescala: Servicios Especiales.

Denominación: Operario de oficios múltiples.

Lo que se hace público en virtud del artículo 2.2 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, a los efectos oportunos.

Murtas, 26 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: José Miguel Romera Rodríguez.

NÚMERO 4.152

**AYUNTAMIENTO DE PADUL (Granada)***Aprobación inicial de la 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 dictaminada y con carácter favorable por la Comisión Especial de Cuentas en fecha 26/07/2021, se expone al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2020 por un plazo de quince días, durante los cuales 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 <https://sede.padul.org>

Padul, 27 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Manuel Villena Santiago.

NÚMERO 4.089

**AYUNTAMIENTO DE SALOBREÑA (Granada)***Delegación de funciones de Alcaldía*

## EDICTO

HAGO SABER: Que con fecha 21 de julio de 2021, he dictado Decreto nº 1292/2021 que literalmente dice:

“Debido a mi ausencia del Consistorio los días 22, 23, 27, 28 y 29 de julio de 2021, ambos inclusive, de confor-

NÚMERO 4.099

**AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)***D. 1819/2021 Corrección error material en Decreto 1788/2021*

## EDICTO

Por resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 1819/2021, de fecha 21 de julio de 2021 que es del siguiente tenor literal.

<<Área: Secretaría

DECRETO CORRECCIONAL ERROR MATERIAL DEL DECRETO Nº 1788/2021 DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS Y REVOCACIÓN DE DEDICACIONES PARCIALES Y EXCLUSIVAS.

Habiendo advertido error material en el contenido del Decreto 1788/2021, de fecha 19/07/2021.

Considerando lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en virtud de las atribuciones que me confiere el art. 21.1.f de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

PRIMERO: Proceder a la corrección del error material en el contenido del Decreto 1788/2021, en los siguientes términos:

Donde dice:

Doña Rosario Gamero Arévalo: Concejala Delegada de las Áreas de Cultura, Patrimonio, Turismo en el Patrimonio y Nueva Economía de las Ciudades.

Debe decir:

Doña Rosario Gamero Arévalo: Concejala Delegada de las Áreas de Cultura, Patrimonio, Turismo en el Patrimonio y Nueva Economía de los Cuidados.

SEGUNDO: Notificar la corrección de error a la interesada y remitir el presente Decreto al Boletín Oficial de la provincia de Granada para su publicación en el mismo.>>

Lo que se publica para general conocimiento.

La Zubia, 22 de julio de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: Purificación López Quesada.

NÚMERO 4.277

**DIPUTACIÓN DE GRANADA**

## DELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y PATRIMONIO

*Cuenta general 2020*

## EDICTO

Formada y rendida la Cuenta General del Presupuesto correspondiente a al ejercicio 2020, se expone al público, junto con sus justificantes y el informe de la Comisión Especial de Cuentas de fecha 28/07/2021, du-

midad con las atribuciones que confieren el artículo 23.3º de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y los artículos 43 y 47 del Real Decreto 2.568/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y al amparo de los mismos, por la presente RESUELVO:

1º- Delegar en la Primer Teniente de Alcalde Dª Mª José García García las funciones de Alcaldía, durante los días indicados y por el concepto de sustitución.

2º- Dar copia del presente decreto a la interesada así como a los distintos responsables de Áreas para su conocimiento.

3º- El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia a los efectos que establece el artículo 44 del Real Decreto 2.568/1986, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, sin perjuicio de su efectividad durante los días señalados."

Lo que se hace público para general conocimiento.

Salobreña, 21 de julio de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: Mª Eugenia Rufino Morales.

NÚMERO 4.142

**AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA (Granada)***Aprobación inicial expte. 2113/2021 de modificación del presupuesto*

## EDICTO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 26 de julio de 2021, acordó la aprobación inicial del expediente 2113/2021 de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinta área de gasto.

Aprobado inicialmente dicho expediente, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de 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.

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

Villa de Otura, 27 de julio de 2021.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Nazario Montes Pardo.



rante quince días dentro de los cuales los interesados podrán examinar el expediente en horario de oficina y en el Servicio de Gestión Presupuestaria y Contable y presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunas, todo ello a tenor de lo previsto en el artº. 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Lo que se hace público para general conocimiento en

Granada, 2 de agosto de 2021.-El Diputado de Economía y Patrimonio, fdo.: Antonio García Leiva.■