



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 212 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Granada.- <i>Convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Dehesas Viejas</i>	2
<i>Convenio colectivo de la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L.</i>	18
<i>Convenio colectivo de la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L.</i>	23
Consejería de Hacienda, Industria y Energía.- <i>Expte. 13.911/A.T.</i>	35

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO CATORCE DE GRANADA.- <i>Autos 1227/18.</i>	36
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA.- <i>Autos 903/19</i>	36
<i>Autos 479/19</i>	37
<i>Autos 208/19</i>	37
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.- <i>Autos 194/19</i>	38
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.- <i>Autos 388/18</i>	38
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL.- <i>Autos 210/19</i>	38

AYUNTAMIENTOS

AGRÓN.- <i>Aprobación de dedicación de cargo de concejal y retribución por asistencia a plenos</i>	39
ALBOLOTE.- <i>Lista definitiva y fecha de examen para plaza de Coordinador de Cultura, estabilización</i>	39
ALBONDÓN.- <i>Plan Económico-Financiero 2019/2020</i>	39
ALBUÑOL.- <i>Apertura del plazo para la presentación de solicitudes, licencia de auto-taxis</i>	39
ATARFE.- <i>Aprobación inicial de estudio de detalle en calle Cuba 1, y Brasil</i>	40
BAZA.- <i>Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos por transferencia 3/008</i>	40
<i>Aprobación inicial de modificación de ordenanzas fiscales</i>	40
BENALÚA DE LAS VILLAS.- <i>Aprobación definitiva del presupuesto general para el 2019</i>	41
CAMPOTÉJAR.- <i>Cuenta general correspondiente al ejercicio de 2018</i>	42

CANILES.- <i>Aprobación inicial de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora nº 7, del cementerio</i>	42
CIJUELA.- <i>Aprobación del padrón de la tasa de recogida de basura, cuarto bimestre de 2019</i>	42
CÚLLAR.- <i>Cese y nombramiento de miembro de la Junta de Gobierno Local</i>	42
DOMINGO PÉREZ DE GRANADA.- <i>Aprobación inicial de suplemento de crédito</i>	43
LOS GUÁJARES.- <i>Padrón provisional de agua, basura, alcantarillado, tercer trimestre de 2019</i>	43
GRANADA. Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales.- <i>Corrección de error del anuncio 5.525</i>	50
GUÉJAR SIERRA.- <i>Aprobación definitiva de plan de despliegue de fibra óptica</i>	43
<i>Aprobación inicial de la modificación de créditos 5/2019.</i> ..	44
IZNALLOZ.- <i>Aprobación del padrón de la tasa por reservas de la vía pública, reserva de vado, año 2019</i>	44
<i>Aprobación del padrón por la tasa de vertido y desagüe de canalones, año 2019</i>	44
<i>Aprobación del padrón de la tasa por entradas de vehículos por la vía pública sin reserva, año 2019</i>	44
LANJARÓN.- <i>Cuenta general del presupuesto relativa al ejercicio 2018</i>	45
<i>Aprobación inicial de la modificación no estructural de la revisión de las NN.SS.</i>	45
LOJA.- <i>Rectificación de las bases de la convocatoria de plaza de Limpiadora de Edificios Municipales a tiempo parcial, contrato de relevo</i>	45
MARACENA.- <i>Delegación de atribuciones de Alcaldía</i>	46
MONTEFRÍO.- <i>Aprobación definitiva de la modificación presupuestaria MP/CE 2/2019 y MP/SC 2/2019</i>	46
MOTRIL.- <i>Lista provisional de admitidos y excluidos para una plaza de Educador de Calle</i>	47
<i>Modificación de la fecha del primer ejercicio para la selección de 5 Conserjes Mantenedores, OEP 2018</i>	47
<i>Asignación de dedicación parcial a concejal</i>	47
<i>Nombramiento de asesor como personal eventual</i>	48
POLOPOS-LA MAMOLA.- <i>Cuenta general correspondiente al ejercicio 2018</i>	48
RUBITE.- <i>Aprobación definitiva de modificación de ordenanza de IBI Urbana</i>	49
SANTA FE.- <i>Aprobación inicial de modificación presupuestaria de transferencias de crédito, expte. 3/33/19 TC 39</i>	49

ANUNCIOS NO OFICIALES

CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS.- <i>Convocatoria de subvenciones para centros de acceso público a internet</i> ..	49
---	----

NÚMERO 5.670

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA,
CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD.
GRANADA

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2019, 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 del personal laboral del Ayuntamiento de Dehesas Viejas,

VISTO el texto del convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Dehesas Viejas (con código de convenio nº 18101160012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de julio de 2019 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.

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DEHESAS VIEJAS. Son partes de este Convenio: D. Juan Benítez Romero, como Delegado del personal laboral de este Ayuntamiento; como representación social; D^a Lucrecia Rienda Lozano, Alcaldesa del Ayuntamiento de Dehesas Viejas.

Disposiciones generales**Art. 1. Objeto del Convenio Colectivo:**

El presente convenio, negociado al amparo de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, Artículos 82 a 92 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y capítulo IV del título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), regula las condiciones de trabajo y los planes de previsión social complementaria del personal laboral que presta sus servicios en el Ayuntamiento de Dehesas Viejas.

Norma mínima y condición más beneficiosa:

1. Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se considerarán mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes o acuerdos plenarios más favorables al personal laboral, se aplicarán prevaleciendo sobre el contenido del pre-

sente texto, así como las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, cualquiera que sea su rango.

2. El contenido del presente Convenio Colectivo constituye un todo único articulado y su interpretación práctica se hará conforme al espíritu que lo forma y al principio general del derecho "in dubio pro operario".

Art. 2. Ámbito funcional y personal

1. El presente Convenio Colectivo se extiende en todo el ámbito de la actividad que el Ayuntamiento realiza en todos sus centros y dependencias.

2. Será de aplicación al personal laboral vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena.

3. No obstante, lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

A) Las recogidas en el art. 1.3. del Estatuto de los Trabajadores.

B) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones, así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

C) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

D) Las personas contratadas para la realización de trabajos específicos que, desarrollando su actividad en régimen de Derecho Civil, Mercantil o de Contratos de las Administraciones Públicas, se regirán por sus normas específicas.

E) A los trabajadores que realicen labores agrícolas, les será de aplicación el convenio colectivo del campo.

F) El personal contratado con cargo a los fondos del Plan de empleo rural (PER) o de los Programas de Fomento del Empleo Agrario (PFEA), y, en general, cualquier otro que se contrate en virtud de programas específicos de política de empleo que pueda concertar esta administración municipal de conformidad con la Ley.

Art. 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2019, con carácter retroactivo, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. Tras la firma del Convenio Colectivo por las partes negociadoras, será presentado a la Junta Vecinal para su aprobación en la primera reunión que celebre, tras lo cual se ordenará su publicación inmediata en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

3. Este Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, en toda su extensión, por períodos anuales sucesivos, salvo que hubiese denuncia escrita por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses al vencimiento de su vigencia o de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera. Una vez denunciado, y hasta tanto no se logre un Convenio Colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente.

4. En caso de que la Autoridad competente anule alguna cláusula del Convenio Colectivo, quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

5. Denunciado el presente Convenio Colectivo, la Mesa General de Negociación se constituirá en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

Art. 4. Compensación y absorción

Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la anterioridad de este convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

Art. 5. Creación de la Comisión de Interpretación y Vigilancia (CIV).

Por acuerdo de las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo queda formalmente constituida una Comisión de Interpretación y Vigilancia en el cumplimiento del mismo, cuya dirección es Calle Eras,1,municipio Dehesas Viejas

Art. 6. Composición de la CIV.

1. La Comisión estará compuesta por 2 miembros por parte de la Corporación y 2 miembros por parte de la representación sindical.

2. Miembros por parte de la Corporación lo serán:

A) El/La Alcalde-sa, o persona en quien delegue.

B) El/La Teniente de Alcalde, o persona en quien delegue.

3. Miembros por parte de la representación sindical lo serán:

A) Si los asuntos a tratar afectan exclusivamente al personal laboral:

a) El Delegado de Personal del personal laboral.

b) Un trabajador designado por el Delegado de Personal, si éste lo estima conveniente.

4. La Comisión contará con un Secretario, nombrado por acuerdo de sus miembros.

5. Ambas partes podrán designar asesores para estar presente en las reuniones de esta Comisión.

6. En los supuestos de que no haya acuerdo en los casos previstos en el art. 82,3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se someterá a la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio; y de persistir el desacuerdo se acudirá a un SERCLA.

Art. 7. Régimen de reuniones de la CIV.

1. Deberá reunirse a petición del Presidente o persona en quien delegue, o a petición del Delegado de Personal, a fin de someter a su consideración cualquier duda o conflicto que surja sobre el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo. Las sesiones se deberán convocar en un plazo máximo de 7 días naturales a contar desde el día siguiente al que se promueva la petición.

2. Será obligatoria para todos sus miembros la asistencia a las reuniones.

3. Las reuniones de esta comisión tendrán lugar mediante convocatoria del Ayuntamiento, con tres días hábiles de antelación, por escrito, con identificación del or-

den del día y adjuntando los expedientes necesarios, para cada uno de los miembros de la Comisión. No obstante, cuando exista un motivo urgente, podrá convocarse con tan sólo 24 horas de antelación. Si el escrito de convocatoria carece de orden del día no tendrá validez.

4. Las reuniones quedarán reflejadas en las actas correspondientes, que firmarán ambas partes. Las actas serán públicas, colocándose una copia en el tablón de anuncios Sindical. Los acuerdos adoptados en el seno de esta comisión se incorporarán al texto del presente Convenio Colectivo, participando de su naturaleza jurídica y vinculando a ambas partes. Una copia del Acta será remitida a cada una de las Secciones Sindicales existentes.

5. Si la reunión no se celebre por falta de asistencia de la parte convocada se entiende que la misma notificación habilita para una celebración 24 horas después; si tampoco asistiese se tendrá por celebrada sin acuerdo, quedando expedita la vía administrativa y judicial que corresponda.

6. Los acuerdos serán adoptados siempre por consenso de las partes. En caso de que no hubiese acuerdo en la resolución de algún conflicto individual o colectivo, o en la interpretación de algún artículo del presente Convenio Colectivo, se acudirá al Servicio Extrajudicial de resolución de conflictos de la Junta de Andalucía (SERCLA). Estos acuerdos se harán públicos a través del Tablón Sindical en el Ayuntamiento.

7. Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión, podrá reducir derecho alguno de los acordados en el presente Convenio.

Art. 8. Funciones de la CIV.

1. A través de esta CIV, serán negociados los siguientes aspectos:

A) Interpretación, vigilancia y seguimiento del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.

B) Subsanación de errores materiales existentes en el texto del Convenio Colectivo.

C) La preparación y diseño de la oferta de empleo público.

D) El diseño y la aprobación de los planes de formación.

E) Las retribuciones complementarias aplicables a cada puesto.

F) Los criterios generales de distribución del complemento de productividad a cada área, departamento o programa, y su asignación individualizada.

G) La modificación parcial o total de la R.P.T.

H) Cualquier problema relativo a jornada laboral y horario de trabajo, régimen del disfrute de permisos, vacaciones y licencias.

Cualquier reestructuración horaria no prevista en el calendario laboral, deberá, antes de hacerse efectiva, ser negociada en la CIV.

I) Adaptar el Convenio Colectivo a cambios normativos.

J) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión en relación al contenido del presente Convenio Colectivo, así como en otros acuerdos existentes con la Corporación o que se suscriban y que afecten al personal del Ayuntamiento. Lo anterior se hará sin perjuicio de la obligatoria aprobación de los órganos de gobierno municipales, en caso necesario.

K) Facultad de nombramiento de árbitros, de acuerdo con lo establecido en el art. 45 del EBEP.

L) Valoración de los puestos de trabajo cuando, a instancia de parte interesada, se solicite la modificación del complemento específico. Será preceptiva la negociación y valoración por la CIV en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos.

M) Participar en la elaboración de los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de vacantes y de promoción y acceso del personal laboral.

N) La comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión sobre la aplicación del presente Convenio Colectivo que afecte a la igualdad de oportunidades por razón de sexo y a cualquier discriminación directa o indirecta, de conformidad con la recomendación 92/131/CEE.

O) Ser informada previamente de las bases para cubrir puestos de trabajo en el Ayuntamiento, ya sea de forma temporal como definitiva.

P) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo o sean atribuidas al amparo de disposiciones que se promulguen.

2. La interpretación del Convenio Colectivo no puede alterar su verdadero contenido, ni modificar las condiciones de trabajo pactadas o establecer nuevas normas, teniendo sin embargo, facultad para adaptar el contenido del Convenio Colectivo a problemas sobrevenidos y no previstos en el mismo.

Art. 9. Garantía retributiva.

La retribución total bruta anual de los empleados no se verá reducida como consecuencia de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

Art. 10. Derecho supletorio del Personal Laboral

1. En lo no previsto en el presente convenio para el personal laboral se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, y demás legislación vigente.

Organización del Trabajo:

Art. 11. Organización del Trabajo.

1. La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación. Sin merma de dicha facultad, los Delegados de Personal tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio Colectivo.

2. En este sentido, el Delegado de Personal, a través de la CIV, podrá:

A) Estudiar y proponer las condiciones de trabajo en las distintas unidades administrativas.

B) Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la administración y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación específica.

C) Trasladar a la citada Comisión las sugerencias que en tal sentido les comuniquen los trabajadores.

Art. 12. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

1. El Ayuntamiento estructurará su organización mediante relaciones de puestos de trabajo que compren-

derán la enumeración de todos los puestos, con expresión de:

A) Denominación y características esenciales (actividad profesional, funciones, etc.).

B) Grupo o grupos de clasificación y retribuciones complementarias asignadas, en concordancia a la tabla retributiva de cada año.

C) Escalas, subescalas, clases y categorías.

D) Requisitos exigidos para su desempeño, méritos, titulación, formación específica y sistema de provisión.

E) Situación individualizada (vacante, cubierto definitivo o provisional, o con reserva) y nombre de la persona que lo ocupa.

2. La elaboración y modificación de la RPT será objeto de negociación previa en la CIV. Las posibles propuestas de modificación se formalizarán documentalmente por escrito y se adjuntarán a la convocatoria de la CIV. La creación, modificación o supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la RPT.

3. Anualmente la Corporación procederá, en su caso, a actualizar la plantilla orgánica y la RPT en el marco de la CIV y ello con carácter previo a la aprobación de sus presupuestos.

Selección del Personal:

Art. 13. Principios aplicables a la selección de personal

1. El personal laboral será seleccionado por la Corporación, con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos, así como a los principios de mérito, capacidad y publicidad.

2. Los procedimientos de selección para la provisión de puestos serán negociados en la CIV.

3. La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

4. El Ayuntamiento tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Asimismo, la Corporación facilitará al personal que lo solicite fotocopias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a Seguridad Social.

Art. 14. Oferta de Empleo Público

1. Corresponde a la Presidencia del Ayuntamiento de Dehesas Viejas, la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el presupuesto y la plantilla aprobados por la junta Vecinal. La propuesta de Oferta de Empleo Público será informada por la representación sindical antes de su aprobación.

2. El Ayuntamiento tiene aprobada la plantilla de personal laboral, que se actualizará anualmente con el personal que haya superado los procesos selectivos para su ingreso.

3. Las plazas dotadas en la plantilla, que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existente, constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

4. Las plazas vacantes de personal que surjan en la plantilla, como consecuencia de jubilaciones, invalidez permanente, fallecimientos, excedencias voluntarias, extinción del contrato... y demás causas establecidas en las normas aplicables, se cubrirán en la oferta de empleo inmediata, previo informe no vinculante de la representación del personal.

Art. 15. El periodo de prueba para el personal laboral

1. El periodo de prueba para el personal laboral solo se podrá establecer por una sola vez para una persona trabajadora y siempre que se le contrate para el mismo puesto de trabajo.

2. El periodo de prueba será de seis meses para el personal comprendido en el Grupo I, de tres meses para el comprendido en los grupos II, y de quince días para el personal comprendido en el Grupo III y IV, surtiendo la Incapacidad Temporal efectos de interrupción del cómputo del plazo.

Promoción, provisión de puestos y movilidad del personal laboral:

Art. 16. Regulación

La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establecido en este convenio y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera.

Art. 17. Movilidad. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes.

1. Los puestos de trabajo vacantes existentes en la RPT serán provistos mediante concurso de traslados. Este proceso se realizará antes de la adjudicación de plazas en virtud de concursos de promoción y acceso a la condición de personal laboral fijo.

2. Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual el Ayuntamiento convoca la adscripción de un puesto de trabajo vacante de personal laboral fijo y el trabajador fijo ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de su misma categoría profesional y para el que reúne los requisitos establecidos en la RPT de personal laboral.

3. El concurso de traslados afectará a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión en el momento de la convocatoria.

4. Los traslados a que se refiere el presente artículo no dará lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en la nueva categoría antes de volver a concursar.

5. En atención a los puestos a cubrir, y cuando así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará la categoría económica consolidada, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la elaboración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la convocatoria.

Art. 18. Movilidad funcional, traslados obligatorios y remoción de puestos de trabajo

1. El Ayuntamiento, de conformidad con la legislación vigente reconoce el derecho al cargo y categoría

profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

2. La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo, se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas.

3. El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, pudiendo ser adscrito a otros puestos de trabajo dentro de su misma categoría y de conformidad con las normas aplicables.

4. El personal que acceda a un puesto de trabajo por procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oída la representación legal de los trabajadores en su caso con los procedimientos previstos en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo común.

5. En los casos enumerados en los apartados 2.3 y 4 del presente artículo, la adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación de la categoría económica que corresponda, y que implicará el percibo al menos del complemento de categoría correspondiente al mismo.

6. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con un trabajador o trabajadora fija que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo.

7. Al personal que se traslade voluntariamente conforme al presente artículo, se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el área en que figure dotado este último puesto.

8. En casos excepcionales, podrá atribuirse al personal fijo el desempeño por el tiempo mínimo imprescindible, de funciones especiales que no estén incluidas en la RPT, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto, continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, salvo que las funciones asignadas puedan constituir puestos de trabajo de retribuciones superiores, en cuyo caso se percibirán las diferencias retributivas cuantificadas por asimilación a los complementos de puestos similares.

Dichas retribuciones serán adaptadas en su caso a las resultantes de la clasificación definitiva del puesto de trabajo con efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

9. Los traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos que haya de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de distribución de los Recursos Humanos en un determinado ámbito.

Art. 19. Trabajos de distintas categorías

1. La Corporación municipal, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador o trabajadora a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables en todo caso, las retribuciones siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador o trabajadora a desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso informar al Delegado de Personal. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

2. Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene, y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que le sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de categoría y específicos de puestos similares y con la intervención de la CIV. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la Corporación y el trabajador o trabajadora.

3. El único procedimiento válido para adquirir una categoría es la superación de los procesos concursales correspondientes. En ningún caso el desempeño de funciones de categoría superior consolidará el salario o la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos.

Art. 20. Promoción interna

1. El Ayuntamiento facilitará la promoción interna consistente en:

A) En el ascenso de un grupo de titulación a otro inmediatamente superior.

B) A otro cuerpo o escala de su mismo grupo, siempre que desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su nivel técnico y se deriven ventajas para la gestión de los servicios.

2. Podrán participar en estos concursos el personal que ostente la condición de fijo al servicio del Ayuntamiento y que, con tal carácter, acrediten una permanencia mínima de dos años en la misma categoría profesional desde la que se concursa.

3. Podrá aspirarse a cualquier vacante ofertada con independencia de la categoría profesional que ostente el trabajador, siempre que tenga la titulación o condiciones requeridas para la categoría a que se aspira y superar las pruebas que establezca el órgano competente

del Ayuntamiento de Dehesas Viejas. Asimismo, para los cambios de categoría profesional en virtud de promoción dentro del mismo Grupo profesional se requerirá estar en posesión de la titulación propia de esa categoría de acceso.

4. A estos efectos, se exonerará de realizar las pruebas encaminadas a acreditar conocimientos ya exigidos para el ingreso en la categoría de origen.

Suspensión y extinción del Contrato Laboral:

Art. 21. Suspensión del contrato

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

A) Mutuo acuerdo de las partes.

B) Las consignadas válidamente en el contrato.

C) Incapacidad temporal de los trabajadores.

D) En los casos de:

a) Maternidad,

b) Paternidad,

c) Riesgo durante el embarazo,

d) Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

e) Ejercicio de cargo público representativo.

f) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

g) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.

h) Fuerza mayor temporal.

i) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

j) Por el ejercicio del derecho de huelga.

k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. En este supuesto, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

2. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descunte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de falleci-

miento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el apartado 1.d) del presente artículo, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

5. Salvo en los supuestos establecidos en las letras a) y b) del apartado 1 del presente artículo, en que se estará a lo pactado, la suspensión del contrato de trabajo se entiende con reserva del puesto de trabajo.

Art. 22. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para

atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período 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 misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Art. 23. Cese voluntario del personal

1. El personal que cese voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito, con preaviso de un mes.

2. El personal cesará por las causas establecidas en la legislación vigente, sin perjuicio de lo establecido en el presente convenio.

Art. 24. Extinción del contrato

Además, de lo establecido en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores y de los efectos previstos en

este Convenio, serán causas de extinción de la relación laboral:

- Pérdida de la nacionalidad española, con las excepciones que resulten de la aplicación del derecho comunitario.

- Imposición de la pena de inhabilitación absoluta o inhabilitación especial.

Formación:

Art. 25. Formación y perfeccionamiento profesional

1. Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, a cuyo efecto tendrán derecho a:

A) Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.

B) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

C) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. El personal podrá participar en los cursos organizados por el Ayuntamiento, o por cualquiera de las instituciones dependientes de la Comunidad Autónoma andaluza o del Ministerio para las Administraciones Públicas, o bien concertados con aquellas, así como a los incluidos en los planes de formación continua.

3. Para acudir a los cursos de formación profesional u ocupacional, congresos, cursillos, mesas redondas y, en definitiva, a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que venga desempeñando o esté relacionado con su actividad profesional o sindical, el personal podrá disponer del permiso retribuido necesario para dichas actividades, percibiendo, además, los gastos de viaje, y matriculación previa solicitud y autorización del Ayuntamiento.

4. El personal laboral podrá asistir a los cursos de formación relacionados con su puesto de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

5. El Ayuntamiento, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificaciones de puestos de trabajo.

6. Esta formación se realizará, preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

7. Para el acceso a los cursos, se utilizará el criterio de preferencia, para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

8. En aquellos casos en los que haya más demanda del curso que plazas ofertadas, se establecerá un criterio de prelación para acceder a los mismos.

Jornada y calendario laboral:

Art. 26. Jornada de trabajo y horarios

1. La jornada máxima de trabajo efectivo del personal laboral será de 35 horas semanales o preferente-

mente la que indique la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario.

2. La tolerancia máxima en cuanto a la hora de entrada diaria será de 10 minutos y la salida de 5 minutos.

3. La jornada de trabajo será preferentemente de 8.00 a 15.00 horas de lunes a viernes, durante todas las semanas del año, excepto las vacaciones reglamentarias y horarios especiales.

4. Todo el personal laboral sujeto al ámbito de aplicación del presente acuerdo disfrutarán de los siguientes horarios especiales:

Durante la Semana Santa y la semana de la feria de agosto el horario será de 9,00 a 14,00 horas. El horario de trabajo para las jornadas comprendidas entre el 16 de junio y el 15 de septiembre; y entre el 26 de diciembre y el 5 de enero será de 8,00 a 14,00 horas. En estos casos el horario fijo será entre las 9,00 y las 14,00 horas.

A efectos de cómputo anual de horas, se utilizarán las restantes, para atender los supuestos de calamidades, catástrofes y situaciones excepcionales y de urgencia.

5. El personal laboral tendrá derecho a un descanso semanal de 48 horas continuadas (en sábados y domingos) salvo aquellos sistemas de trabajo en que se acuerde otro tipo de distribución por necesidades del servicio.

6. Los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborables, al igual que las fiestas fijadas en el calendario laboral oficial. En el supuesto que algunos de estos días coincidan con sábado o domingo, serán compensados, cada uno, con un día.

7. El empleado público tendrá derecho a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8. Los sábados, a efectos de jornada laboral, tendrán la consideración de días no laborables.

9. Se establece un tiempo de descanso, computable como jornada de trabajo, de 30 minutos diarios. En jornadas partidas este tiempo será también de 30 minutos siempre que la jornada diaria sea de un mínimo de 5 horas. El delegado de personal, en su ámbito funcional, negociará con la Alcaldía la franja horaria en la que se disfrutará de este tiempo de descanso.

10. Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles y, por tanto, festivos no recuperables, así como los declarados fiestas locales por el ayuntamiento, compensándose con descanso de 2 días, o económicamente como servicios extraordinarios, a aquellos trabajadores que por turno tengan que trabajarlos.

Art. 27. Jornadas reducidas

En aquellos casos en que resulte compatible con la naturaleza del puesto desempeñado y con las funciones del centro de trabajo y de conformidad con la legislación vigente, el empleado podrá solicitar al órgano competente el reconocimiento de una jornada reducida (jornada reducida por interés particular), ininterrumpida, de las 9 a las 14 horas, de lunes a viernes percibiendo el 75% de sus retribuciones (incluidos 30 minutos para desayuno o bocadillo). Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con las reducciones de jornada previstas en el artículo 30.1 de la Ley 30/1984 y Disposición adicional quinta del R. D. 365/1995.

Art. 28. Medidas adicionales de flexibilidad horaria

1. Los empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Los empleados que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Excepcionalmente, por el Alcalde/sa-Presidente/a, se podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias monoparentales.

4. Los empleados tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Los empleados que tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

Art. 29. Calendario laboral

1. El calendario laboral incluirá todos los días hábiles, con exclusión de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local publicadas oficialmente.

2. Se negociará en el seno de la CIV antes del 30 de noviembre del año anterior al que surta efecto.

Vacaciones, permisos y licencias:

Art. 30. Vacaciones

1. Con carácter general, las vacaciones anuales retribuidas del personal del Ayuntamiento serán de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio o en forma proporcional al tiempo de servicios efectivos, computándose como mes completo las fracciones inferiores. A los efectos de este artículo los sábados no serán considerados días hábiles.

2. Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, deberán disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser acumuladas para el siguiente.

3. Las vacaciones se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el quince de enero del año siguiente, en períodos mínimos de cinco días hábiles consecutivos, siempre que los correspondientes períodos vacacionales sean compatibles con las necesidades del servicio.

4. En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados en el cuadro siguiente, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- A) 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- B) 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- C) 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- D) 30 o más años de servicio: 26 días hábiles.

Este derecho se hará efectivo a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

5. En marzo o abril de cada año el personal laboral de un mismo servicio se pondrán de acuerdo entre ellos para la distribución de sus vacaciones. Del acuerdo de distribución al que se llegue, el Delegado de Personal informará a la Presidencia, considerándose plenamente aceptado y aprobado si éste, en el plazo de siete días naturales, no hace ninguna objeción al cuadrante vacacional presentado.

Si los empleados no llegaran a acuerdo, o hubiera objeciones por parte el Presidente, se convocará la CIV para adoptar acuerdo sobre el sistema de reparto de los turnos de vacaciones, donde se tendrán en cuenta las preferencias de los empleados y las necesidades de cobertura de los servicios. En caso de conflicto de intereses entre los trabajadores la CIV estudiará la posibilidad de implantar turnos rotativos anuales. Las solicitudes de vacaciones desestimadas deberán ser motivadas e informadas por la CIV.

El cuadro de vacaciones aprobado será expuesto en el Tablón Sindical.

6. La enfermedad sobrevenida inmediatamente antes de comenzar las vacaciones anuales, puede ser alegada para solicitar un cambio en la determinación del momento de su disfrute, teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio, y sin que en ningún caso este cambio pueda afectar al periodo vacacional de otro trabajador

7. Una vez aprobado el cuadro de vacaciones, no será necesario solicitar ni comunicar individualmente ni su inicio ni su conclusión; además, los empleados podrán solicitar el cambio de fechas como máximo hasta 15 días antes de la nueva fecha de inicio propuesta, y sin que en ningún caso este cambio pueda afectar al periodo vacacional de otro trabajador ni a las necesidades del servicio.

8. Podrán, a petición del trabajador, unirse a las vacaciones exclusivamente las siguientes licencias

- A) Por matrimonio del empleado.
- B) Por nacimiento o adopción de un hijo.
- C) Por muerte o enfermedad grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad.
- D) Por traslado de domicilio.
- E) Por maternidad.

Sólo por causas justificadas podrán ser denegadas las peticiones.

La baja por incapacidad laboral por accidente grave o muy grave, ocurrida durante el disfrute de las vacaciones interrumpe el transcurso de su duración. Las vacaciones se consideran interrumpidas desde el mismo día en que se comunique la ELA, por escrito y adjuntando copia del parte de baja médica, manteniéndose esta interrupción hasta la fecha de alta médica. El personal tendrá derecho a que se señale un nuevo periodo para el disfrute de los días afectados, por un periodo má-

ximo de 11 días hábiles en el año, que no podrá ir más allá del 31 de enero del siguiente año.

9. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya finalizado el año natural a que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Art. 31. Licencias

El personal laboral podrá hacer uso de las siguientes licencias, en las condiciones que en este artículo se determinan:

El empleado en situación de incapacidad temporal continuará siendo beneficiario de todas las prestaciones sociales contempladas en el presente Convenio Colectivo.

1. Licencia por asuntos propios. La concesión de la licencia estará subordinada a las necesidades del servicio e implican la suspensión de la relación de servicios con reserva del puesto de trabajo. Se conceden sin retribución alguna y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años. La petición de esta licencia, salvo casos de fuerza mayor, deberá ser cursada con una antelación de, al menos, 15 días.

2. Licencia por riesgo en el embarazo. [art. 26.3 y 26.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a lo previsto en el art. 69.3 de la Ley de FCE] En el caso de embarazo o parto reciente, habrán de evaluarse los riesgos, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si dicha evaluación acreditase la existencia de los mismos, el Ayuntamiento adoptará las siguientes medidas:

A) Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

B) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del I.N.S.S. o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Y en el supuesto de que, aun aplicando las citadas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compati-

ble, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

C) Si dicho cambio no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, habrá de concederse la oportuna licencia por el tiempo preciso para evitar el riesgo a la misma o al feto.

3. Licencia para realizar estudios directamente relacionados con la función pública. Para su concesión deberá existir una relación directa entre el curso y el puesto de trabajo desempeñado, de forma que sirva para consolidar o aumentar la formación del empleado en relación con el mismo. El otorgamiento de esta licencia está condicionado a las necesidades del servicio y tendrá lugar previo informe favorable del responsable del servicio.

4. Licencia por matrimonio. Quince días naturales. A estos efectos, se asimilará al matrimonio la unión de hecho acreditada legalmente. Este permiso podrá ser concedido a cada trabajador una vez cada cinco años.

Los quince días pueden ser inmediatamente anteriores o posteriores en todo o en parte a aquel en que se celebre el matrimonio. Su disfrute puede ser bien continuado o partido, distribuyendo en este caso los quince días en dos períodos.

5. Cualquier licencia de la que disfruten los funcionarios públicos en base a norma aplicable al efecto, será también automáticamente aplicable al personal laboral de este Ayuntamiento.

Art. 32. Permisos

1. El personal laboral podrá disfrutar de los siguientes permisos:

A) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

B) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Para los casos descritos en este apartado el permiso se entenderá referido a los días inmediatamente posteriores a aquél en que se produzca el hecho causante, siendo contabilizado como uno de ellos el día en que el trabajador se ausente del trabajo antes de los 2/3 de su jornada habitual.

C) Por traslado de domicilio. Cuando el traslado se produzca en la misma localidad: un día. Si el traslado tuviera lugar a otra localidad: dos días.

D) Los empleados que acrediten su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrán disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 6 meses de duración. Este permiso podrá ser ampliado por otro periodo igual previa autorización del Alcalde-Presidente.

E) El tiempo indispensable para la asistencia al médico o especialista.

F) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. El permiso se otorgará con independencia del momento del día en que se realicen las pruebas.

G) Para preparación de exámenes, en el caso de cursar estudios oficiales y siempre que se hayan matriculado del curso completo y acudan a los exámenes de todas las asignaturas, hasta diez días. En otro caso solo podrá disfrutar de un día hábil por cada asignatura a la que se presenten a examen, con un máximo de diez.

H) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas. El permiso se otorgará con independencia del momento del día en que se realicen las pruebas o técnicas de preparación.

I) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Este permiso es compatible con que el cónyuge esté disfrutando de un permiso de maternidad.

Igualmente la empleada podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

J) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

K) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

L) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

M) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

N) Por asuntos particulares, seis días. Tales días no podrán acumularse a los períodos de vacaciones anuales. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, respetando siempre las necesidades del servicio. Cuando por estas razones no sea posible disfrutar del mencionado permiso antes de finalizar el mes de diciembre, se concederá hasta el 31 de enero siguiente.

Los empleados tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Se tendrá derecho a su disfrute a partir del día siguiente del cumplimiento del trienio.

Los días de asuntos particulares podrán disfrutarse en cualquier época del año a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio, sea necesario establecer turnos.

O) Permisos por motivos de formación. El tiempo de asistencia a los cursos de formación programados por distintos órganos de las Administraciones Públicas para la capacitación profesional o para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, y los organizados por los diferentes promotores previstos en el acuerdo de formación continua vigentes en las Administraciones Públicas, se considerará tiempo de trabajo a todos los efectos, cuando los cursos se celebren dentro de ese horario.

P) Para realizar actividades de formación sindical o funciones sindicales o representativas, por el tiempo indispensable para las mismas.

Q) Por matrimonio, quince días.

2. Los permisos recogidos en este artículo se solicitarán con antelación mínima de dos días, y en caso de no obtener respuesta durante ese plazo se entenderá afirmativo, salvo los que le corresponda una regulación concreta conforme al presente Convenio Colectivo o por su legislación específica.

3. Cualquier permiso del que disfruten los funcionarios públicos en base a norma aplicable al efecto, será también automáticamente aplicable al personal laboral de este Ayuntamiento.

Art. 33. Permisos para conciliar la vida personal y familiar

1. En los permisos establecidos en este artículo, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado durante todo el período de duración del permiso.

2. Los/as empleados/as públicos que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

3. Los permisos para conciliar la vida personal y familiar son los siguientes:

A) Parto. Por razón del parto el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, amplia-

bles en dos semanas en el supuesto de discapacidad del hijo y en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el supuesto de que la madre y el padre trabajen, ésta al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto -aunque en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido-, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (el otro progenitor podrá, sin embargo, seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal). Asimismo, podrá disfrutarse a jornada completa o tiempo parcial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

El permiso por cuidado de hijo menor de nueve meses no es incompatible con que el cónyuge esté asimismo disfrutando de un permiso de maternidad.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el permiso se amplía en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

B) Adopción o acogimiento. En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los mismos, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva (no es posible superar el plazo máximo y se pueden disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial), siempre con períodos ininterrumpidos.

En los supuestos de que se disfruten simultáneamente los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple o de discapacidad del menor adoptado o acogido.

El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse

hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, se prevé un permiso de hasta dos meses percibiendo las retribuciones básicas, pudiendo asimismo, iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa por la que se constituye la adopción. Estos tres meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

Los titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

C) Permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo. Tendrá una duración de ocho semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores a) y b).

Art. 34. Permiso por razón de la violencia de género

1. Las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

2. Las empleadas públicas víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Corporación.

Retribuciones:

Art. 35. Retribuciones económicas

1. La ordenación del pago de gastos de personal tendrá carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos correspondientes a la Corporación, siempre de acuerdo con lo dispuesto en las leyes.

2. El personal será retribuido por los siguientes conceptos:

A) Sueldo, antigüedad y complementos. La antigüedad será abonada por el importe correspondiente al trienio de la categoría del puesto que se esté desempeñando, siendo el valor de cada trienio el que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para un puesto similar a la de funcionario. Las cuantías de sueldo base y demás complementos se determinarán de acuerdo con la R.P.T. que se está tramitando.

B) Los incrementos retributivos serán los establecidos, con carácter general, para el personal funcionario en la LPGE cada año

C) Las pagas extraordinarias se abonarán en la nómina de junio y diciembre, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los 6 meses inmediatos anteriores a junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de 6 meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.

b) Los empleados en servicio activo que disfruten licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas, devengarán paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en el apartado anterior.

c) En caso de cese en el servicio activo, incluido el derivado de un cambio de Cuerpo o Escala, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado público en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

d) En los casos de cese por jubilación, incapacidad o fallecimiento, la fracción de un mes se entenderá como mes completo.

3. El cómputo de las pagas extraordinarias será semestral, en los periodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo, y del 1 de junio al 30 de noviembre.

4. A fin de contribuir a la mejora continua de los resultados y eficacia en el desarrollo de las funciones asignadas a cada puesto de trabajo, y de acuerdo con la legislación vigente, se ha pactado establecer los programas de productividad que permitan reconocer el especial rendimiento, actividad extraordinaria e interés e iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo.

Art. 36. Gratificaciones por servicios extraordinarios

1. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios, realizados fuera de la jornada normal de trabajo. La compensación será preferentemente en tiempo.

2. Dichos servicios se abonarán de la siguiente manera:

A) Hora diurna: Se incrementará en un 50% el valor-hora correspondiente al puesto de trabajo.

B) Hora nocturna: Se incrementará en un 100% el valor-hora correspondiente al puesto de trabajo. Tendrán la consideración de servicios nocturnos aquellos que se realicen entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

C) Caso de que los servicios extraordinarios se presten en día festivo, los valores de hora diurna y hora nocturna serán incrementados en un 100% el valor-hora.

3. Estas cuantías se incrementarán anualmente en la misma proporción que el resto de retribuciones conforme a los PGE.

Jubilación:

Art. 37. Jubilación

1. La jubilación del personal tendrá lugar dentro del límite máximo de edad fijado por la legislación, con las percepciones que marque la Ley.

2. En todo caso, quienes al llegar a tal edad no tengan cumplido el periodo reglamentario de cotización a la Seguridad Social para causar derecho a la pensión, podrán continuar prestando sus servicios en la corporación hasta completar el periodo de carencia, en cuyo momento causarán baja.

En ambos casos, se deberá preavisar al Ayuntamiento la prolongación en la prestación de servicios con al menos un mes de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad máxima.

3. El Ayuntamiento realizará las previsiones de jubilación con un año de antelación informando de ello a los representantes de los empleados municipales, con el objeto de planificar la cobertura de las futuras vacantes.

4. En el supuesto que se produzca una situación de invalidez de algún empleado para el desempeño de sus funciones el ayuntamiento situará al mismo, si el grado de invalidez lo permite, en otro puesto que sí pueda desempeñar.

Art. 38. Jubilación voluntaria incentivada, se realizará de acuerdo con lo previsto en el EBEP y las leyes sectoriales de aplicación.

Art. 39. Reducciones horarias

1. Los empleados a quienes falten menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa, podrá obtener a su solicitud, la reducción de la jornada. La duración de la jornada de trabajo reducida podrá ser igual a la mitad o a los dos tercios de la establecida con carácter general, a la elección del empleado, recibiendo este una retribución equivalente al 60% y 80%, respectivamente, del importe de las retribuciones básicas y complementarias correspondientes al puesto que desempeña.

La concesión de la jornada reducida estará condicionada a las necesidades del servicio y será efectiva en un periodo de 6 meses a partir del primer día del mes siguiente a la fecha en que se conceda, renovándose automáticamente por periodos semestrales hasta la jubilación del empleado, salvo que este solicite volver al régimen de jornada anterior, con aviso previo de un mes a la finalización de su régimen de jornada reducida.

Derechos sociales:

Art. 40. Anticipos reintegrables

1. Los empleados del Ayuntamiento, tendrán derecho a percibir como anticipo a cuenta de sus haberes una cantidad de hasta dos mensualidades, debiendo ser reintegradas dichas cantidades por el empleado hasta en 24 meses, en cantidades mensuales iguales, sin intereses de ningún tipo. Las cuotas de devolución se descontarán con cargo a la nómina mensual del trabajador.

2. El procedimiento de concesión de anticipos será acordado con la representación de los trabajadores.

3. No se podrá solicitar este tipo de anticipos de nuevo hasta que se haya terminado de abonar el concedido con anterioridad.

4. Situación de Incapacidad Temporal: La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal incluido en el ámbito de este Convenio se regirá por lo siguiente; En caso de enfermedad, accidente o baja maternal, o riesgo durante el embarazo, se abonarán al personal las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la seguridad so-

cial, el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciba mientras permanezca en la situación de I.T.

Quien prolongue voluntaria e injustificadamente el estado de enfermedad o accidente con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Art. 42. Prestaciones sanitarias

1. Se crea un Fondo de Gestión, destinado a atenciones sociales del personal municipal, por los siguientes conceptos:

2. Gafas (cristales y/o montura): 90 euros/año.

3. Gafas bifocales: 150 euros/año.

4. Lentillas: 150 euros/año.

5. Plantillas ortopédicas: 50% de la factura, máximo 150 euros/año.

6. Audífonos: 50% de la factura, máximo 150 euros/año.

7. Aparatos de fonación: 50% de la factura, máximo 150 euros/año.

8. Zapatos ortopédicos: 50% de la factura, máximo 150 euros/año.

Prótesis: 50% de la factura, máximo 150 euros/año.

9. Asistencia bucodental (todo tipo, salvo limpieza dental) 50% de la factura hasta un máximo de 150 euros/año.

A la solicitud deberá acompañarse factura original donde conste el gasto realizado e informe del técnico sanitario competente.

10. En el caso de monturas de gafas, no se podrá disfrutar de la misma ayuda por el mismo beneficiario en los dos años inmediatamente consecutivos, tras los cuales de nuevo podrá acceder a su solicitud. No se aplicará este apartado cuando, por prescripción médica, sea necesario el cambio de los cristales por variación de su graduación.

11. En el supuesto de rotura en accidente laboral, la reposición de cualquier tipo de prótesis se efectuará por el total de su valor.

Art. 43. Otras prestaciones sociales

1. Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por natalidad, y por una sola vez, de 300 euros a cada trabajador/a que acredite el nacimiento o adopción legal de un hijo/a. En el supuesto que ambos padres trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos tendrá derecho a la gratificación.

2. Se abonará una gratificación en concepto de ayuda por nupcialidad (registro civil, religioso o parejas de hecho), y por una sola vez, de 300 euros al/la trabajador/a que acredite este hecho.

3. Gastos de sepelio. Se establece una ayuda de 3.000 euros para gastos de sepelio, en caso de fallecimiento por cualquier causa del/a trabajador/a, siempre justificándolo con la correspondiente factura, en ausencia de póliza de seguro por fallecimiento.

Art. 44. Asistencia jurídica

1. La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para cubrir la responsabilidad civil de todo el personal que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma, cause daño o perjuicio a terceros. En dicha cobertura, quedará incluida la presta-

ción de las fianzas por posible responsabilidad personal o civil, siempre derivadas del ejercicio de las funciones.

2. El Ayuntamiento garantizará la asistencia y defensa jurídica especializada a los trabajadores que la precisen por razón de los conflictos derivados de la prestación del servicio, en el ejercicio legítimo de las funciones atribuidas. Las costas y gastos que se deriven, incluidas fianzas, serán sufragados por la Corporación Municipal, salvo renuncia expresa del propio interesado, o ser el Ayuntamiento el demandante.

3. Dentro de la asistencia jurídica prevista en el presente Convenio Colectivo, quedará incluido igualmente el asesoramiento jurídico cuando por razones de servicio el personal tenga que participar en un proceso como perito, testigo o parte.

4. El tiempo que el empleado emplee en las actuaciones judiciales será considerado como tiempo de trabajo y devengarán las indemnizaciones que procedan.

Salud laboral:

Art. 45. Salud laboral

1. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y normativa de desarrollo de la misma, el personal laboral tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en casos de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud forman parte del derecho del personal laboral a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El citado derecho supone la existencia de un deber de las administraciones públicas de garantizar una protección del personal laboral a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento el Ayuntamiento, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud del personal laboral, con las especialidades establecidas en la Ley 31/1995, y sus disposiciones de desarrollo, en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal laboral, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y mediante la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las tareas preventivas.

3. La acción preventiva del Ayuntamiento se planificará a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud del personal laboral, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Dicha evaluación tendrá en cuenta de manera específica al personal laboral que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, adoptando el Ayuntamiento en

función de las evaluaciones las medidas preventivas y de protección necesarias.

4. En base a lo dispuesto en los apartados anteriores, el empleado tendrá, entre otros, el derecho a:

A) Conocer de forma detallada y concreta los riesgos a que está expuesto en su centro de trabajo, así como a las evaluaciones de este riesgo y las medidas preventivas para evitarlo.

B) Paralizar su trabajo, si considera que se encuentra expuesto a un riesgo grave inminente y no cuenta con la protección adecuada, comunicándolo inmediatamente al responsable del servicio.

C) Una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente, posibles daños originados por los riesgos a que esté expuesto.

D) Un mínimo de 25 horas al año de formación en salud laboral en tiempo computable como horas de trabajo.

5. El Ayuntamiento deberá:

A) Promover, formular y aplicar una adecuada política de seguridad e higiene en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación de los empleados en la misma y a garantizar una formación adecuada y práctica en estas materias a los empleados de nuevo acceso, o cuando cambien de puesto de trabajo y deban aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio empleado, sus compañeros o terceros.

El empleado está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren durante o fuera de la jornada de trabajo, compensando en el último caso económicamente o en tiempo libre.

B) Determinar y evaluar los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y salud del personal tanto en instalaciones, herramientas de trabajo, manipulación de productos o procedimientos.

C) Elaborar, en el plazo máximo de 6 meses tras la firma del presente Convenio Colectivo, un plan de prevención, salud y seguridad que contemple, entre otros aspectos, actuaciones e inversiones en mejoras de las condiciones de trabajo y neutralización de los factores de riesgos.

D) Informar trimestralmente sobre el absentismo laboral y sus causas, los accidentes en acto de servicio y enfermedad, sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

E) Dotar a los centros de trabajo con un Botiquín de Primeros Auxilios debidamente equipado y al alcance de los empleados municipales que lo necesiten. El mismo deberá ser revisado periódicamente, reponiéndose el material que falte.

Art. 46. Lugar de trabajo salubre y seguro.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo tiene derecho a un lugar de trabajo digno.

2. Esas condiciones dignas son las recogidas en el Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. El Ayuntamiento se compromete a cumplir en los lugares de trabajo que se habiliten con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo escrupu-

losamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales, sobre accesibilidad y las condiciones de medidas de protección contra incendios.

4. Igualmente se compromete a acondicionar progresivamente los lugares de trabajo existentes de acuerdo con la normativa arriba citada.

Art. 47. Condiciones adversas

1. En ningún caso se podrá obligar a los empleados, que ejerzan sus funciones a la intemperie o en la vía pública, a realizar su cometido cuando la situación climatológica sea adversa (lluvia intensa o continua, nieve, temperaturas extremas, etc...), o que las condiciones del terreno supongan penosidad evidente para el trabajador. En estos casos se les empleará en labores propias de su puesto de trabajo que puedan realizarse bajo cubierto.

2. Lo anterior no será de aplicación en los casos en que la actividad esté motivada o causada por las citadas condiciones meteorológicas, siempre que se cumplan las medidas determinadas por la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Art. 48. Reconocimiento médico

1. Anualmente se realizará un reconocimiento médico al personal, con carácter voluntario, que, en todo caso, tendrá en cuenta fundamentalmente las características del puesto de trabajo que ocupe el empleado.

2. El expediente médico será confidencial y de su resultado se dará constancia documental al interesado. A la empresa se comunicará exclusivamente las condiciones de aptitud para el desempeño del puesto de trabajo habitual.

3. No se podrán efectuar pruebas radiológicas, salvo que por expresa recomendación facultativa se aconseje para completar el diagnóstico y siempre con el consentimiento del empleado.

Art. 49. Material y vestuario de trabajo

1. El Ayuntamiento facilitará el material y vestuario de trabajo adecuado e indispensable para el buen funcionamiento de los distintos servicios. Igualmente se facilitará ropa y calzado impermeable al personal que habitualmente deba realizar su trabajo a la intemperie.

2. La corporación se compromete a la renovación y cambio automático de aquellas prendas y/o materiales que se deterioren en servicio.

3. La Corporación dotará a todos los trabajadores de aquellos equipos de protección individual y/o colectiva que sea necesaria como consecuencia de la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo.

Art. 50. Acoso en el trabajo

1. El personal al servicio del Ayuntamiento tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso moral, ni sexual en el trabajo.

2. Se entenderá por acoso todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

A) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

B) Dicha conducta se utilice de forma explícita o implícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso a dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

3. Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda información relacionada con las mismas.

4. Las ofensas de cualquier tipo, la presión y el acoso en el trabajo, por parte de compañeros y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

5. Por acuerdo entre la representación de los trabajadores y la corporación local se promoverá la negociación de un plan de actuación y prevención de acoso en el trabajo.

Régimen disciplinario:

Art. 51.

1. Los empleados podrán ser sancionados por la Corporación como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con el procedimiento, la tipificación de las faltas y graduación de las sanciones legalmente establecidas.

2. El representante de los empleados municipales será informado de la iniciación de expedientes por causas leves, graves o muy graves, siendo oído en el mismo. Igualmente la aplicación de retención de haberes o de suspensión de funciones como consecuencia de una sanción se informará al representante de los trabajadores en el marco de la CIV.

Art. 52.

1. Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

3. El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Art. 54.

1. Son faltas graves:

A) La falta de obediencia debida a los superiores y autoridades.

B) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.

C) Las conductas constitutivas de delito doloso relacionadas con el servicio o que causen daño a la Administración o a los administrados.

D) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas muy graves o graves de sus subordinados.

E) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.

F) Causar daños graves en los locales, material o documentos de los servicios.

G) Intervenir en un procedimiento administrativo cuando se dé alguna de las causas de abstención legalmente señaladas.

H) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio, a la Administración o a los ciudadanos y no constituyan falta muy grave.

I) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

J) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo, cuando causen perjuicio a la Administración o se utilice en provecho propio.

K) El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

L) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.

M) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieren sido objeto de sanción por falta leve.

N) La grave perturbación del servicio.

O) El atentado grave a la dignidad de los funcionarios o de la Administración.

P) La grave falta de consideración con los administrados.

Q) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.

R) Las demás recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, Estatuto del Empleado Público o normas de aplicación al personal laboral.

2. Son faltas leves:

A) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

B) La falta de asistencia injustificada de un día.

C) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.

D) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.

E) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del funcionario, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave.

3. Las faltas muy graves serán las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el Estatuto del Empleado Público o en normas de aplicación al personal laboral.

Derechos sindicales:

Art. 55. Información sindical

1. Se garantiza el acceso del Delegado de Personal a todos los expedientes relacionados con los asuntos de personal excepto los datos de carácter personal. Se le facilitará ejemplar de la nómina mensual de los empleados, copia de los TC-1 y TC-2, copia de la documentación relativa a las contrataciones, copia de los acuerdos o resoluciones adoptados en materia de personal, así como todos aquellos documentos que puedan afectar al personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

2. Asimismo, se les facilitará copia de los presupuestos anuales del Ayuntamiento, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Ayuntamiento en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio.

Art. 56. Tablón de anuncios

La Corporación facilitará tablones de anuncios en aquellos lugares que se consideren idóneos de común

acuerdo, para exponer información, propaganda y comunicados de tipo sindical. A tal efecto, en cada centro de trabajo existirá uno de los mencionados tablones.

Art. 57. Local sindical y garantías sindicales

1. La Corporación facilitará un local adecuado a las Secciones Sindicales existentes para la celebración de reuniones y asambleas.

2. Se reconoce al representante de personal el derecho a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo necesario para llevar a cabo su labor sindical y representativa del personal al servicio del Ayuntamiento.

3. En los casos en que se prevea la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Corporación, tanto individual o colectivamente, ésta se deberá negociar con el representante de los trabajadores. Dichas modificaciones o cambios, no podrán fundarse, en ningún caso, en medidas de carácter discrecional, por lo que deberán argumentarse documentalmente en una memoria que será facilitada al representante de los trabajadores con una antelación de al menos 10 días, al objeto de proceder a su estudio y posterior negociación.

4. El representante del personal gozará de una protección que se extenderá, en orden temporal, mientras dure su mandato y durante un año siguiente al mismo.

Art. 58. Horas sindicales

Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal el delegado de personal dispondrá de un crédito de 15 horas mensuales sin merma de retribuciones. A los efectos del cómputo mensual de horas no se incluirán las empleadas en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la Corporación, ni las reuniones de las CIV.

Disposición Final Primera:

Cualquier mejora retributiva o social que se acuerde con carácter posterior al presente Convenio Colectivo para cualquier empleado o grupo de empleados, será de aplicación inmediata al resto de los empleados.

Disposición Final Segunda:

1. La Corporación y/o los empleados darán conocimiento a la CIV de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación del mismo, para que emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista.

2. Cuando en el presente Convenio Colectivo se hace referencia a relación de consanguinidad de los empleados dicho vínculo ha de entenderse extensiva al parentesco por afinidad, en los términos de las normas correspondientes del Derecho Civil. Igualmente, se entenderá por cónyuge a la persona con la que el empleado se halle ligado por vínculo legal o por análoga relación, acreditado por un certificado de convivencia, a los efectos oportunos.

Disposición Final Tercera:

1. Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

2. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las nuevas condiciones establecidas en este Convenio Colectivo cuando

aquellas superen las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio Colectivo en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

3.

Disposición Final Cuarta:

Una vez que entren en vigor las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, ya sea, por parte de la Administración General del Estado o por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma, se procederá a la adaptación del presente Convenio Colectivo al contenido de las mencionadas Leyes; a estos efectos, la CIV se reunirá dentro de los treinta días siguientes a su entrada en vigor.

Dehesas Viejas, 2 de mayo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Lucrecia Rienda Lozano; el Asesor CC.OO., fdo.: Miguel Jiménez Jiménez; el Delegado Personal Laboral, fdo.: Juan Benítez Romero.

NÚMERO 5.671

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD. GRANADA

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2019, 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 Subcontrataciones Pyltin, S.L.,

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L. (con código de convenio nº 18101152012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 23 de septiembre de 2019 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.

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE SUBCONTRATACIONES PYLTIN, S.L. (2019-2021)

CAPÍTULO PRIMERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L., y sus trabajadores.

La actividad de la empresa es el tratamiento y revestimiento de metales en las que se incluyen pintura al horno, corte por láser, soldadura, plegado, montaje y todas las actividades relacionadas con la transformación del metal.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo será exclusivamente de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Polígono Industrial Juncaril, C/ Albuñol P-248, 18220, Albolote (Granada).

Artículo 3. Ámbito personal.

Quedan sometidos a las disposiciones del presente Convenio Colectivo exclusivamente los trabajadores de la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L., cualquiera que sea su categoría y las funciones que realicen.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años a partir del 1 de abril de 2019, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria, con vencimiento el 31 de marzo de 2021.

Este Convenio Colectivo se considerará por ambas partes denunciado en tiempo y en forma, a efectos legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días, para la adopción y redacción de un nuevo convenio.

Se establece un periodo de ultra actividad de seis meses a partir de la finalización del presente convenio, para continuar con las negociaciones si no hubiera llegado a un acuerdo previo.

En caso de finalizar el periodo de ultra actividad sin acuerdo, ambas partes se comprometen acatar el arbitraje del secretario provincial en Granada del SERCLA.

Artículo 5. Garantía de las condiciones laborales.

La empresa entregará a los trabajadores que lo soliciten, antes de diez días a partir de su incorporación, al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por la TGSS.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedará obligada a entregar junto con la fotocopia del parte de baja diligenciada por la TGSS un certificado de la Empresa, en el que haga constar los días cotizados y cuantía de las bases de cotización, todo ello, dentro de los seis días siguientes a la baja y siempre que sea solicitado por el trabajador, sin perjuicio de su envío telemático al SEPE.

Artículo 6. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito.

El finiquito se firmará, a petición del trabajador, en presencia del representante legal de los trabajadores u otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actúen como testigos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

CAPÍTULO SEGUNDO. JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 7. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1.760 horas al año de trabajo efectivo.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral será distribuida de lunes a sábados, con el límite de 40 horas semanales.

Antes del día 30 de noviembre de cada año, se reunirá Empresa y representante legal de los trabajadores y elaborarán el calendario laboral, que se aceptará por ambas partes, para la distribución de la jornada laboral anual, que será acordada para el periodo del 1 de enero hasta el 31 de diciembre del siguiente año.

Artículo 8. Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones retribuidas anualmente.

La duración de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, de los cuales al menos 21 días serán laborables.

El periodo de vacaciones será en los meses de agosto y septiembre. Podrá acordarse el disfrute en dos partes de las que al menos 14 días laborables consecutivos serán en el mes de agosto.

El periodo de devengo de las vacaciones será el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, ajustándose a la fecha de ingreso o cese del trabajador de la empresa.

El trabajador que cese en el transcurso del año sin haber disfrutado el periodo de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho a percibir al importe de la parte proporcional y de la bolsa de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Se establece una bolsa de vacaciones en la cantidad de 214,83 euros brutos. Dicha bolsa de vacaciones se percibirá por cada trabajador en la nómina de julio.

Artículo 9. Excedencias.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, que lo soliciten, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo mínimo de 4 meses y máximo de 2 años, con las garantías que establezca la ley vigente en cada momento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerzan dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en el mismo puesto o categoría profesional.

El trabajador que se acoja a excedencia, se compromete a no trabajar durante la misma en empresas que se consideren competidoras de Subcontrataciones Pyltin, S.L.

Artículo 10. Permisos y licencias.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausen-

tarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días por nacimiento de hijo; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.

- 2 días por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre, madre, padres políticos, nietos, hermanos, abuelos y hermanos políticos.

- 1 día por matrimonio de hijos o hermanos.

En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando se requiera desplazamiento fuera de la provincia de Granada.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.

- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.

- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.

2 horas de libre disposición, los trabajadores podrán disfrutar de dos horas al año de libre disposición, debiendo preavisar a la empresa con una antelación de siete días y salvando siempre las necesidades de la misma.

5 horas anuales para la asistencia a asambleas, convocadas por las Centrales Sindicales firmantes del Convenio o Delegados Sindicales.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

- Por el tiempo indispensable para la visita al médico y especialista.

Cuando conste en una norma legal o convencional, un periodo determinado, se estará a lo dispuesto, a esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

CAPÍTULO TERCERO. SALARIOS, PLUSES Y RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 11. Salarios y revisiones.

La estructura salarial se compone de salario base, plus de actividad, plus de antigüedad y pagas extraordinarias.

El salario base para cada categoría será el que se especifica en el Anexo de retribuciones adjunta al presente Convenio Colectivo.

Para el segundo año de vigencia esto es, la comprendida entre el 1/04/2020 a 31/03/2021 el salario base se incrementará, mediante la aplicación a la tabla salarial vigente, en un 2%.

Artículo 12. Promoción económica o antigüedad.

Se establece un complemento salarial de promoción económica o antigüedad que será percibido por los trabajadores en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento salarial consiste en el abono de trienios en cuantía de un 3% sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador, con un límite máximo de un 15%.

Los trabajadores que a 4/02/1995 superen el límite antes establecido, lo mantendrán y si estuviesen en devengo de un nuevo quinquenio lo consolidarán, quedando a partir de ese momento congelado el porcentaje del complemento de antigüedad.

Artículo 13. Plus de actividad.

El sistema de incentivos Plus de Actividad se establece en función de la obtención de unos rendimientos mínimos exigibles bien a nivel individual o por equipos.

El pago de este Plus de Actividad será en función de la categoría profesional y nivel de actitud y cooperación del operario, según Anexo. Se abonarán en 12 pagas mensuales, no se incluirá en las pagas extras anuales.

A cada trabajador o equipo se le concederá un tiempo para realizar determinadas fases u operaciones de acuerdo con un método preestablecido. Este tiempo será definido como normal (estándar) en base 100, y será consecuencia de unos cronometrajes realizados, y/o estimados, y/o en fase de Lanzamiento para alcanzar las producciones óptimas.

El tiempo normal es el resultante de sumar el tiempo de preparación de máquina dividido por el lote a producir (en aquellas operaciones que lo requieran) y los tiempos de ejecución unitarios.

Este tiempo es exigible y obligado para el cobro del Plus de Actividad en base 100.

En toda toma de cronometrajes, se avisará al operario que se procede a la medición de dicha tarea, operación, o fase.

La Oficina Técnica establecerá el porcentaje máximo admisible por defectos de calidad imputable al operario en función de su puesto de trabajo, la obtención de un porcentaje superior será sancionable.

Para la obtención del Plus de Actividad será necesario cumplir los rendimientos mínimos exigidos por la Empresa, y reflejados por el operario en el boletín de trabajo que se le facilitará.

Es por tanto de obligado cumplimiento la recepción del boletín, así como su cumplimentación en todos los apartados exigidos y su entrega en el tiempo requerido.

Artículo 14. Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.

Habrás dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más el plus de antigüedad establecida en este convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su devengo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el 1 de enero al 30 de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La bolsa de vacaciones recogida en el art. 8 del presente convenio, tendrá el carácter de anual y para el cálculo de la proporcionalidad para ingresos y ceses de personal, se tomará la referencia del año natural desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 15. Dietas y gastos de viaje.

Serán por cuenta de la Empresa todos los gastos de viajes que se realicen por motivos laborales fuera del centro de trabajo. Cuando el trabajador utilice transporte público, el importe total del gasto realizado y justificado mediante factura o documento equivalente y en el caso de transporte privado la cantidad que resulte de

computar el precio por kilómetro recorrido establecido por la ley de IRPF en vigor en cada momento.

Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos normales de manutención estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería.

Siempre se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

- El viaje deberá haber sido solicitado previamente y autorizado por el Director del Departamento, indicando el detalle del viaje, recursos necesarios, fecha, motivo y objetivos del mismo.

- La emisión de billetes y reserva de hoteles debe ser autorizada previamente por la Dirección General.

- Todos los gastos serán debidamente justificados mediante facturas o documentos equivalentes fiscalmente admitidos, en los que se describan con detalle todos los conceptos del gasto.

Lo dispuesto en este artículo será de aplicación a todo el personal de la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L.

Artículo 16. Pago de retribuciones.

La empresa, coincidiendo con el último día laborable del mes, abonará los correspondientes salarios mediante transferencia bancaria o talón bancario.

Asimismo, la empresa entregará a todo el personal justificantes del pago mensual, en los que se describa con claridad todos los conceptos económicos que percibe el trabajador, se hará dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

Artículo 18. Complemento en caso de enfermedad o accidente.

Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa abonará hasta el 100 % del salario base convenio, más pluses, así como cualquier otro complemento que pudiera existir, desde el primer día de producirse la baja.

Enfermedad común, accidente no laboral: la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L., para la vigencia del presente convenio, completará hasta el 100% del salario base más el Plus Actividad y Antigüedad, a partir del decimotercer día de baja. Así mismo, la empresa queda obligada a abonar los tres primeros días por I.T., enfermedad común o accidente no laboral que se produzcan en el año y por una sola vez.

La empresa podrá contratar una póliza de seguros que garantice el pago de este complemento.

Artículo 19. Indemnización por invalidez o muerte.

La empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L., concertará una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías.

- Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, 6.923,66 euros

- Gran invalidez, invalidez absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior, 5.192,74 euros.

- Invalidez total permanente para el trabajo habitual, 1.730,92 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Si la empresa no cumpliera con dicha obligación, será responsable directamente del pago de la indemnización establecida en cada caso en este artículo.

CAPÍTULO CUARTO. CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 20. Contratos de trabajo.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación establecidas en la ley vigente en cada momento.

Los contratos temporales tendrán un periodo máximo de referencia de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido, ni, como máximo, doce meses.

Artículo 21. Periodo de prueba.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley vigente en cada momento.

Artículo 22. Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en la misma tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, las siguientes cantidades:

- A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 61 años, 11 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.
- A los 62 años, 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses.
- A los 63 años, 9 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en nueve meses.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de diez años. Dicha facultad no podrá ser ejercitada cuando la empresa se encuentre en situación económica que le impida afrontar las consecuencias económicas de la misma.

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

El trabajador que reciba esta gratificación se compromete a no trabajar, después de causar baja, en empresas que se consideren competidoras de Subcontrataciones Pyltin, S.L., La empresa podrá exigir la devolución de dicha gratificación en caso de incumplir el anterior pacto de no competencia, dentro del periodo que va desde su cese voluntario hasta su jubilación.

CAPÍTULO QUINTO. SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACIÓN

Artículo 23. Seguridad y salud laboral

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.) 31/1995, de 8 de noviembre, y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27, de 31 de enero de 1997 R.O. 39/97, de 17 de enero.

Artículo 24. Ropa de trabajo

La ropa de trabajo que entregará la empresa a su personal consistirá en dos equipos al año, uno cada seis meses. La fecha de entrega de los mismos será en los meses de marzo y septiembre.

Los trabajadores que ingresen en la empresa Subcontrataciones Pyltin, S.L., se les entregaran dos equipos. Asimismo, la empresa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar conjuntamente con los EPI.

La empresa proporcionará las prendas más adecuadas dependiendo de las circunstancias tanto de uso como las climatológicas existentes en cada puesto de trabajo, de acuerdo a los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 25. Herramientas

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo.

Artículo 26. Formación

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO SEXTO. DERECHOS GENERALES, Y DISPOSICIONES SINDICALES

Artículo 27. Inviolabilidad de la persona del trabajador

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registros sobre su persona, ni en su taquilla ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley de Enjuiciamiento Criminal y Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Régimen disciplinario

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal del Sector Metal.

Artículo 29. Disposiciones sindicales.

Se remite a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Libertad Sindical.

CAPÍTULO SÉPTIMO. SEGUIMIENTO Y NEGOCIACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1. Interpretación y vigilancia del convenio.

La interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio, sin perjuicio de la que corresponda a la autoridad judicial o laboral, será misión de la Comisión Paritaria.

Composición de la Comisión Paritaria: La Comisión Paritaria la integran 2 vocales, uno en representación de la empresa y uno en representación de los trabajadores, siendo los mismos miembros que formaron la mesa negociadora del Convenio Colectivo.

Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá a petición de uno de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria por parte del vocal que no promueve la convocatoria. En la solicitud de convocatoria de la reunión deberá constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación del vocal que la promueve.

Requisitos: Para la constitución válida de la Comisión Paritaria, el quórum necesario de asistentes para la constitución de la Comisión será de los dos vocales que la componen. Para la adopción válida de acuerdos de la Comisión Paritaria se requerirá el voto favorable de los dos vocales que la forman.

Competencias. A la Comisión Paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio Colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

Domicilio. El domicilio de la Comisión Paritaria a todos los efectos será el de la empresa en Pg. Juncaril, calle Albuñol, parcela 248 de Albolote, 18220, Granada.

Artículo 2. Solución de conflictos

Agotadas sin acuerdo las decisiones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se establece como solución a los conflictos el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA). De conformidad con lo establecido en el art. 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda someter las discrepancias que puedan surgir en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en la art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores al SERCLA.

Albolote, 15 de mayo de 2019.-Por Subcontrataciones Pyltin, S.L., fdo.: Javier García Marina; por Representante Trabajadores, fdo.: Antonio Alfonso Ortega Sáez.

CONVENIO COLECTIVO DE SUBCONTRATACIONES PYLTIN, S.L. TABLAS SALARIALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA (del 1/04/19 al 31/03/20)

MANDOS

CATEGORIAS	SALARIO BASE AÑO	BOLSA VACACIONES AÑO.	PLUS DE ACTIVIDAD MES NIVELES		
			1	2	3
Responsables de Departamento (Jefe 1ª Administración)	19.656,38	214,83	1.262,92	971,46	680,01

ADMINISTRACION

CATEGORIAS	SALARIO BASE AÑO	BOLSA VACACIONES AÑO	PLUS DE ACTIVIDAD MES NIVELES		
			1	2	3
Oficial Primera Administracion	17.794,67	214,83	415,64	377,85	283,89
Oficial Segunda Administración	17.241,90	214,83	343,51	312,28	
Auxiliar Administrativo	16.980,99	214,83	163,22	142,81	

PERSONAL LABORAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE AÑO	BOLSA VACACIONES AÑO	PLUS DE ACTIVIDAD MES NIVELES					
			1	2	3	4	5	6
Encargado de Taller	17.984,82	214,83	538,61	489,65	283,89	246,86	204,02	163,21
Oficial de Primera	17.215,36	214,83	415,64	377,85				
Oficial de Segunda	17.073,85	214,83	343,51	312,28				
Oficial de Tercera	17.025,22	214,83	246,86	224,42				
Especialista	16.954,46	214,83	163,22	142,81				
Peón	16.808,53	214,83	102,01					
Delineante de Primera	17.794,67	214,83	415,64	377,85	283,90	246,86	204,02	163,21
Delineante de Segunda	17.241,90	214,83	343,51	312,28				
Personal de Limpieza	16.808,53	214,83	102,01	92,44				
Viajante Comercial	15.400,00	214,83	500,00	400,00	300,00	200,00	100,00	

NÚMERO 5.672

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, ECONOMÍA,
CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD.
GRANADA

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2019, 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 Granada Vapor y Electricidad, S.L.,

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L., (con código de convenio nº 18001442011997), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 14 de octubre de 2019 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.

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S.L.

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los Artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son la dirección de la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L., y la representación de los/as trabajadores/as formada por el Delegado de Personal del centro de trabajo.

CAPÍTULO PRIMERO. APLICACIÓN**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de Granada, Camino de Purchil, número 66 de la empresa Granada Vapor y Electricidad, S.L. (Grelva, S.L.)

Artículo 2. Ámbito temporal

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre del año 2021, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con 15 días de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de 15 días desde la denuncia del convenio, se constituirá la mesa negociadora y se establecerá un calendario de negociación continuado.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

Quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, el personal Directivo y Ejecutivo en razón de sus especiales características.

Artículo 4. Absorción y compensación

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de las mismas. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

Artículo 6. Comisiones paritarias

A) Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por el Delegado de Personal, y otro representante de la Dirección, elegido para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional.

El plazo para esta resolución será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) (BOJA nº 48, de 23/04/96). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68, de 8/04/2005), teniendo el carácter de trámite preceptivo previo a la vía jurisdiccional, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de 6 de febrero de 2009 (B.O.J.A. nº 51, de 16/03/2009).

Artículo 7. Procedimiento para solventar las discrepancias que puedan surgir en los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio colectivo

En cumplimiento del Artículo 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO SEGUNDO. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes, respetará siempre los cometidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circunstancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén

incluidos esos puestos, la Dirección de la Empresa informará al Delegado de Personal.

Es responsabilidad de la Empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado tendrá la obligación de asistir a los cursos que con este fin se convoquen, siempre que sean dentro del horario laboral.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el Artículo 41 del RD 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores)

CAPÍTULO TERCERO. DEL PERSONAL

Artículo 9. Clasificación según permanencia

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal fijo o de plantilla
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 10. Clasificación general

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

- Personal Directivo.
- Personal Técnico.
- Personal Administrativo.
- Personal de Producción y Mantenimiento.
- Personal Subalterno.

Artículo 11. Personal directivo

Estarán incluidas en esta categoría las personas que desempeñen funciones de Dirección.

Artículo 12. Personal técnico

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Técnico Superior.
- Técnico Medio.
- Técnico no titulado.

Artículo 13. Personal administrativo

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Oficial 1ª de Administración
- Oficial 2ª de Administración
- Auxiliar de Administración.

Artículo 14. Personal de producción y mantenimiento

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- Encargado de Planta
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Oficial 3ª
- Ayudante de Oficial
- Peón

Artículo 15. Clasificación de categorías

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 16. Definición de categorías

1. Personal Directivo

En esta categoría estarán incluidos los/as trabajadores/as que desempeñen funciones de alta dirección, gobierno o consejo y aquellos que, en colaboración directa con la Dirección, ejerzan misiones de confianza para la Empresa.

2. Personal Técnico

- Técnico Superior

Es el/la trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado superior, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico Medio

Es el/la trabajador/a que teniendo conocimientos específicos y determinados, asimilables, con título o sin él, a los adquiridos en la formación universitaria o escuela técnica de grado medio, dirige, investiga, desarrolla o colabora en los diferentes trabajos que la Dirección le encomiende, en consonancia a sus conocimientos.

- Técnico no titulado

Es el/la trabajador/a que, habiendo demostrado su preparación y reconocida su competencia, le son encomendadas funciones propias de sus conocimientos especiales.

Personal de Producción y Mantenimiento.

- Encargado de Planta

Ostenta esta categoría el/la trabajador/a que a criterio de sus mandos, ha demostrado sus altos conocimientos teóricos y prácticos, así como por su experiencia profesional, que le llevan a que se le encomienden trabajos de especial responsabilidad, incluyendo la supervisión de las tareas realizadas por otros/as trabajadores/as de inferior categoría (oficiales, auxiliares y peones)

Supervisa y valida los partes de trabajo emitidos por los Oficiales, tanto de Mantenimiento preventivo como correctivo, analizando las necesidades de intervención así como los materiales que sean necesarios para dicha intervención.

En ausencia de Encargado de Planta, las funciones específicas de éste serán asumidas por los Jefes de Mantenimiento.

El acceso a esta categoría será por designación exclusiva de la Dirección.

- Oficial Primera

Es el/la trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Debido a las especiales características de la industria el acceso a esta categoría será por designación exclusiva de la Dirección.

- Oficial Segunda

Es el/la trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los oficiales primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección.

- Oficial Tercera

Integran esta categoría aquellos/as trabajadores/as que ejecutan tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas con instrucciones específicas. Requiere una escasa formación o conocimientos muy elementales.

- Ayudante de Oficial

Son aquellos/as trabajadores/as que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, prestan misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón

Son aquellos/as operarios/as que son contratados para realizar trabajos auxiliares y de ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

Personal Administrativo

- Oficial 1ª de Administración

Es el/la trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exige una iniciativa e independencia determinada.

- Oficial 2ª de Administración

Es el/la trabajador/a que, bajo la dependencia de su superior, efectúa operaciones contables, transcribe libros, redacta correspondencia, organiza ficheros y archivos, con iniciativa y responsabilidad restringida.

- Auxiliar de Administración

Es el/la trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes a él/ella. Pueden realizar, asimismo, otras funciones no estrictamente burocráticas como comprobar existencias, etc.

Artículo 17. Ingresos y ascensos

La Dirección podrá someter a los/las aspirantes a las pruebas teórico-prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación. Sin perjuicio de tales pruebas, el acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección. Asimismo, será de designación de la misma los puestos de Encargado de Planta y Oficial de 1ª por considerarlos puestos de gran responsabilidad, debido a las características especiales de la industria.

Desde el momento de su incorporación, aquellas personas que no reúnan los conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo de forma satisfactoria, podrán ser contratados en período de formación y prácticas; en tal caso, la remuneración, turnos y horarios, serán pactados en su contrato individual de trabajo durante el tiempo de formación o prácticas, de acuerdo con la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 18. Contratos de relevo

Durante la vigencia del presente convenio, ambas partes pactan que los/as trabajadores/as podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial de conformidad con lo establecido en la legislación vigente en el momento de realizar la petición, siempre que la empresa convierta un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa por un contrato temporal.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 2, del Ámbito Temporal, ambas partes acuerdan, que el presente

convenio, no afecta al Plan de Jubilación Parcial para el centro de trabajo de Granada de la empresa Grelva, con vigencia para los años 2013 al 2021. Los/as trabajadores/as que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán solicitarlo ante la Dirección de recursos Humanos en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación.

CAPÍTULO CUARTO. RETRIBUCIONES

Artículo 19. Conceptos retributivos

El sistema de retribución de GRELVA, S. L. comprende los siguientes conceptos:

a) Salario Base.

b) Complemento de Actividad.

El Salario base tiene carácter fijo y será el asignado a cada categoría profesional que ostente cada trabajador/a según Tabla Anexa I.

Artículo 20. Complemento de actividad

Este complemento retribuye directamente cada categoría con una cantidad fija, estando ligado a las especiales características de la actividad de la industria. En Tabla Anexa II se recoge el complemento de actividad a percibir por cada categoría profesional.

Artículo 21. Revisión salarial

En el año 2019 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas salariales del año 2018.

En el año 2020 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas salariales del año 2019.

En el año 2021 se aplicará un incremento del 2 % sobre las tablas salariales del año 2020

Las revisiones previstas para dichos años serán aplicables a todos los conceptos económicos a excepción del Plus de Sábado, Guardia telefónica, Gratificación lineal de septiembre y el Plus de Nocturnidad que viene definido por fórmula.

Artículo 22. Prima de resultados

Una vez finalizado el año 2019, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) de Grelva, S.L. y siempre que resulte un incremento con respecto al ejercicio 2018, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre las tablas salariales y sobre la gratificación lineal de septiembre del año 2019, en un solo pago, y en proporción al tiempo trabajado durante dicho año. Esta prima se abonará en el mes de marzo del año 2020.

Una vez finalizado el año 2020, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) de Grelva y siempre que resulte un incremento con respecto al ejercicio 2019, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre las tablas salariales y sobre la gratificación lineal de septiembre del año 2020, en un solo pago, y en proporción al tiempo trabajado durante dicho año. Esta prima se abonará en el mes de marzo del año 2021.

Una vez finalizado el año 2021, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) de Grelva y siempre que resulte un incremento con respecto al ejercicio 2020, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre las tablas salariales y sobre la gratificación lineal de septiembre del año 2021, en un solo pago, y en proporción al tiempo trabajado durante dicho año. Esta prima se abonará en el mes de marzo del año 2022.

No se considerará, a estos efectos, como tiempo no trabajado, el periodo de baja por incapacidad temporal, así como, los periodos de suspensión de contrato por maternidad o paternidad.

Este concepto no será consolidable.

Artículo 23. Antigüedad

La antigüedad como complemento retributivo se considerará absorbida en los conceptos retributivos pactados y que se recogen en las tablas salariales, anexos 1 y 2, por lo que no se percibirá como concepto independiente.

Artículo 24. Pagas

La remuneración de los/as trabajadores/as acogidos a este Convenio Colectivo, se percibirá de la siguiente manera:

Catorce pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de actividad.

- Dos pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de actividad, cada una a percibir los días 30 de junio y 30 de noviembre.

Gratificación Lineal septiembre, a pagar de una sola vez el 30 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal fijo de plantilla acogido al mismo, en las cuantías siguientes:

- Año 2019: 1.525,00 euros.

- Año 2020: 1.555,50 euros.

- Año 2021: 1.586,61 euros.

Artículo 25. Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana se considerarán nocturnas.

Para el año 2019 tendrá una retribución específica equivalente del 35% del valor de la hora normal.

Para el año 2020 tendrá una retribución específica equivalente al 36% del valor de la hora normal.

Para el año 2021 tendrá una retribución específica equivalente al 37% del valor de la hora normal.

(Precio hora normal * 0,35 = Plus Nocturnidad)

Artículo 26. Plus de distancia

Para todo el personal que viva en algún pueblo de la provincia de Granada, y lo acredite mediante un certificado del censo o certificado de residencia por parte del Ayuntamiento, percibirá por ese concepto la cantidad de 27,70 euros para el año 2019.

Artículo 27. Trabajo en domingos y festivos

Los trabajos en domingos y festivos, se retribuirán en función de cada una de las categorías para el año 2019 según tabla anexa IV.

Artículo 28. Trabajo en sábados

El/la trabajador/a que realice trabajos en sábado/s, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los/as trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, con la cuantía de 50 Euros/sábado trabajado, para los tres años de vigencia del presente convenio colectivo.

Teniendo en cuenta que dicho plus corresponde a una jornada normal de 8 horas de trabajo en sábado y que los turnos de trabajo cubren las veinticuatro horas

del día, el importe de dicho plus se prorrateará en aquellos turnos que confluyan horas correspondientes al día del sábado.

El cobro de dicho Plus de sábado es incompatible con la remuneración de horas extraordinarias y cualquier otro plus como el de festivos. Si bien los sábados que coincidan con festivos y esté señalado turno de trabajo, se cobrará el plus de festividad en vez del plus de sábado.

Artículo 29. Guardias telefónicas

Los/as trabajadores/as realizarán guardias telefónicas de fines de semana rotativas, normalmente comprendidas entre las 7:00 horas del sábado a las 7:00 horas del lunes. Según calendario, se podrá dar la circunstancia de que se aumenten los días de guardia telefónicas o se disminuyan.

Estas guardias se abonarán al precio de 90 euros/día, si no tuvieran que personarse en el centro para solventar una incidencia, si por el contrario tuvieran que desplazarse al centro, el precio a abonar será de un total de 100 euros/día por cada día de guardia.

Cuando el/la trabajador/a tenga que personarse en el centro de trabajo para atender una incidencia, y éste/a tuviera que permanecer en el mismo como mínimo una hora completa, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir el tiempo que permanezca en el centro al valor de la hora extra, más todos los pluses a los que se tenga derecho según lo recogido en el convenio colectivo.

Será compatible, el hecho de que tenga guardias telefónicas y además le corresponda trabajar por turnos en alguno de los días que tenga que realizar la guardia telefónica, sin que este hecho suponga un perjuicio económico, tanto en el percibo de los emolumentos económicos a los que se tenga derecho según convenio por turno de trabajo y por la realización de la guardia telefónica.

Solo se podrá llamar al trabajador/a que esté realizando guardia telefónica cuando no haya turno de mantenimiento ni de producción y solo para solucionar las incidencias que se ocasionen, en ningún caso para realizar un turno de trabajo.

CAPÍTULO QUINTO. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

Artículo 30. Ropa de trabajo

Se entregará a cada trabajador/a la ropa de trabajo necesaria, con la periodicidad y calidad suficiente, para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo, previa devolución de la ropa usada.

Artículo 31. Póliza de seguro colectivo

Con el fin de contribuir a la seguridad de los/as trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo de vida actualmente vigente, por un importe de 12.020,24 euros.

Artículo 32. Premio de natalidad

La Empresa abonará a los/as trabajadores/as cualquiera que sea su tipo de contratación, un premio de natalidad por importe de 92,45 Euros para el año 2019, por el natalicio de cada hijo/a, reconociéndose igualmente la percepción de este premio en los casos de adopción o acogimiento.

Artículo 33. Ayuda escolar

Se establece una ayuda por cada hijo/a en edad escolar, con las siguientes cuantías, para el año 2019, ex-

tendiéndose dicha ayuda a los supuestos de acogimiento, previa correspondiente justificación:

- Guardería (de 0 a 3 años): 36,26 euros
- Educación Infantil (a partir de 3 años): 51,79 euros
- E. Pr.^ª/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 92,45 euros
- Estudios universitarios: 101,69 euros

Estas ayudas se cobrarán en el mes de octubre, previa presentación del justificante de matrícula, y se perderán cuando se repita más de una vez el mismo curso.

Artículo 34. Ayuda por hijos/as y/o cónyuge con discapacidad

Los/as trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos/as con discapacidad psíquica o física, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica para el año 2019 de 122,95 euros mensuales por cónyuge o por cada hijo/a que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que el cónyuge o hijo/a con discapacidad, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.
- Que exista convivencia y dependencia de la persona con discapacidad a cargo del/la beneficiario/a.
- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de discapacidad emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.
- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

Artículo 35. Trabajadores/as con discapacidad física

a) Los/as trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Incapacidad Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida, o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de dos anualidades de sus haberes, comprensivas del salario base y antigüedad, complemento de actividad y pluses de nocturnidad, domingos y festivos, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad Temporal.

b) Los/as trabajadores/as que sean declarados en situación de Incapacidad Permanente Total según resolución firme del INSS, causarán baja definitiva y como indemnización percibirán igualmente dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

La Empresa sólo abonará dos indemnizaciones al año, correspondientes a Incapacidad Permanente Parcial y otras dos a Incapacidad Permanente Total, no siendo acumulables las indemnizaciones que no se hubiesen abonado.

No se incluyen en este artículo los/las afectados/as de Incapacidad Absoluta ni Gran Invalidez.

Artículo 36. Complemento por incapacidad temporal

1) A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, corriendo a cargo del trabajador los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

En la enfermedad común igualmente abonará el cien por cien de la retribución pactada en Convenio en caso de hospitalización, siempre que ésta se produzca dentro de los tres primeros días de ocurrir la baja.

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base así como todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

2) En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien de la total retribución del trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base y complemento de actividad, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

3) En caso de accidente no laboral, previo informe del Médico de Empresa, se abonará igualmente el complemento desde el primer día.

4) En cualquier caso, la Dirección establece como preceptivo el informe del Médico de Empresa, para el cobro de cualquiera de los complementos a que se refiere el presente artículo.

5) En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa, o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia cuando no estén presentes los miembros del Servicio Médico de Empresa, siempre previo permiso del responsable de la Sección, y su posterior justificación de asistencia a dicho Servicio, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

Artículo 37. Anticipos mensuales

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales.

CAPÍTULO SEXTO. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 38. Jornada de trabajo

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para los años 2019, 2020 y 2021 será de 1.754 horas.

a) Para los/as trabajadores/as acogidos a régimen de turnos, se incluirán 10 días de reducción de jornada dentro del plan anual de vacaciones de cada trabajador/a, para su disfrute en la programación quincenal dentro del mes que le corresponda, aplicándose a dichos días lo previsto para vacaciones en el Artículo 40 del presente Convenio Colectivo.

b) Para el personal administrativo, los días de permiso por asuntos propios por reducción de jornada anual se distribuirán de la siguiente forma:

De los 10 días correspondientes, 5 días se utilizarán para disfrute individual empleándose los otros 5 días restantes en la aplicación de jornada intensiva de 1 de julio a 31 de agosto.

La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

A efectos de los cálculos de precio de horas, importe de pluses, etc., en los que pudiera computar la jornada anual, ésta será de 1.827 horas/año.

Sobre su distribución en cuanto a turnos y horarios se establece lo siguiente:

Los turnos de trabajo para el personal de producción y mantenimiento serán de ocho horas diarias de lunes a domingo ambos inclusive, distribuidas de la siguiente forma: de 23 a 7 horas, de 7 a 15 horas, de 15 a 23 horas.

La incorporación así en cualquier día de la semana que se produzca antes del turno de las 7 a 15 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad.

El horario general del Personal Administrativo será el siguiente:

Horario de invierno

- De lunes a jueves, de 8:00 horas a 14:30 y de 15:30 a 17:30 horas, con una hora para la comida. El trabajador o la trabajadora podrá emplear igualmente para la comida media hora en lugar de una hora, en cuyo caso la hora de salida será a las 17 horas.

- Viernes de 8:00 horas a 14:00 horas. Total de jornada 6 horas.

Horario de verano

- Durante el periodo comprendido entre el día 1 de julio al 31 de agosto, el horario será de 8 horas a 15 horas, de lunes a viernes. Total jornada diaria de 7 horas.

Sin perjuicio del horario general para el personal administrativo anteriormente establecido y con el fin de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, se flexibiliza el horario general de entrada y salida, fijándose un horario de concurrencia obligatoria para cada horario de los indicados en los apartados anteriores. Se deberá cumplir con carácter obligatorio la jornada total diaria recogida para los distintos horarios, no pudiendo comenzar la jornada laboral antes de las 7:45 de la mañana, ni finalizar antes de la 16:45 de la tarde y sin que genere derecho al descanso entre jornada.

Horario de presencia obligatoria:

Horario de invierno:

De 9:00 horas a 14:00 horas.

De 15:00 horas a 16:45 horas.

Horario de verano:

De 9:00 horas a 14:00 horas.

En los supuestos de jornada continuada para el personal acogido al régimen de turnos, se establece un tiempo de descanso de treinta minutos, que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa se compromete a publicar los turnos para cuatro semanas vista. Con carácter general las posibles variaciones que por intereses particulares se produzcan en turnos y descanso programados, se realizarán voluntariamente entre compañeros de la misma especialidad, previo aviso con antelación suficiente y autorización del responsable de turno.

Artículo 39. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias pueden ser por:

- Fuerza mayor.
- No estructurales.
- Estructurales.

Las horas extraordinarias que se consideran estructurales, se realizan por los siguientes conceptos:

- Iniciación y finalización del proceso productivo.
- Averías en máquinas y procesos que interrumpan la producción.
- Ausencias imprevistas.
- Cambios de turno
- Periodos punta de producción.
- Otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la actividad.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, podrán ser compensadas con horas normales por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el/la trabajador/a.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su categoría laboral, se recoge en las Tablas del Anexo III.

Artículo 40. Vacaciones

Todo/a trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización Seguridad Social de treinta días naturales.

El/la trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Las quincenas correspondientes a vacaciones y días de reducción de jornada, tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador/a de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que

se establezcan. En contrapartida los/as trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, primera quincena de junio, segunda quincena de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se les abonará el plus fijado para el año 2019 de 241,59 euros. Dicho plus estará referido a 32 días laborables (22 días de vacaciones y 10 días de reducción de jornada) para los años 2019, 2020 y 2021, percibiéndose proporcionalmente en función de los días laborables correspondientes a las quincenas programadas y disfrutadas fuera del período estival, así como a los días laborables que se disfruten fuera de dicho período.

Igualmente dicho plus de vacaciones y con las especificaciones referidas a personal de fábrica o de administración, será aplicado al personal con contrato de relevo temporal con duración superior a un año, y al personal con contratos en prácticas con duración igualmente superior a un año, aplicándose a dicho plus, en este último caso, las reducciones establecidas para este tipo de contrato. Quedando excluido el personal eventual y el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

En lo referente a los pluses por sábados, domingos o festivos y plus de nocturnidad, durante el disfrute de vacaciones anuales retribuidas, se percibirán los siguientes conceptos:

- Plus de nocturnidad. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, a secciones o puestos en los que esté implantado el turno de noche, o de manera habitual se trabaje algunas horas de las comprendidas entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornada ordinaria de trabajo.

Se entiende que quedan excluidos los pluses de nocturnidad que pudieran percibirse como consecuencia de la realización de horas extraordinarias.

- Plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados. Los/as trabajadores/as que presten sus servicios adscritos, de manera habitual, en secciones o puestos en los que normalmente en los turnos semanales se trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus por sábados, domingos o festivos trabajados y compensación por sábados trabajados, durante los tres meses anteriores al periodo de disfrute de vacaciones en jornadas ordinarias de trabajo.

El cálculo de los promedios anteriormente referidos, se llevará a cabo teniendo en cuenta los pluses percibidos en los tres meses naturales anteriores multiplicados por 32 días laborables para el año 2019, 2020 y 2021, con el fin de que todos los días laborables que se disfruten se encuentren remunerados con el promedio.

Como norma general, no corresponderá percibir durante el disfrute de las vacaciones anuales cualquier otra percepción cobrada de manera esporádica.

En el caso en el que la Dirección de la Empresa se viera en la necesidad de modificar la planificación de las vacaciones por circunstancias de la producción o cam-

bios en la legislación referente al sector, de modo que el mayor número de trabajadores/as de Grelva disfrutaran el mes completo de vacaciones o reducción de jornada en periodo estival, percibirán la cantidad de 164,60 euros para el año 2019 en compensación a la pérdida del Plus de Vacaciones establecido en Convenio Colectivo. En tal caso solo se programará un turno de trabajo, formado por dos trabajadores/as de distinta especialidad en cada quincena, teniendo la obligación de disfrutar la quincena de agosto que no trabajen de vacaciones o reducción de jornada.

CAPÍTULO SÉPTIMO. PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

Artículo 41. Permisos

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el/la trabajador/a abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a.

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

c) Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de Recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

d) En los supuestos de hospitalización de un/a hijo/a menor de tres meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de Recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

e) 3 días por defunción, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos/as (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres/madres, padres/madres políticos/as, nietos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cinco días.

f) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pareja de hecho legalmente inscrita, hijos/as, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres/madres, padres/madres políticos/as, nietos/as, abuelos/as, abuelos/as políticos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos/as, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cuatro días.

g) 1 día por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).

h) 1 día por matrimonio de hijos/as del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho

causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

i) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

j) Permiso por aplicación de reducción de jornada con las especificaciones contenidas en el artículo 38 del presente Convenio: 10 días de permiso retribuido en los años 2019, 2020 y 2021.

k) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el/la trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación de los/as trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

n) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

ñ) Las trabajadoras por lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborales inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

o) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar

Artículo 42. Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento, o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de éste.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a situación de excedencia forzosa en la empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El/la trabajador/a excedente voluntario/a, solicitará su reingreso con 15 días de antelación, si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar o inferior, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 43. Suspensión voluntaria del contrato de trabajo.

El/La trabajador/a podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo que no podrá ser inferior ni superior a quince días consecutivos o treinta días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

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

Con el fin de que el/la trabajador/a no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad

Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el/la trabajador/a a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

CAPÍTULO OCTAVO. APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Artículo 44. Suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de menor

El contrato de trabajo podrá suspenderse, entre otras causas, por causa de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

A. Nacimiento

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio

hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

La empresa complementará a la madre biológica las prestaciones económicas por nacimiento de hijo de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el Artículo 36 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B. Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

C. Discapacidad del hijo o hija en nacimiento

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados A. y B. tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

D. Riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

CAPÍTULO NOVENO. SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 45. Actuaciones en materia de seguridad y salud

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

2. La planificación de la actividad preventiva en el centro de trabajo partirá del análisis estadístico o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento. Esta planificación se realizará anualmente.

En todo caso, deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia, y para poner en práctica sistemas o medidas preventivas y los de control e inspección de los mismos, así como los planes de formación del personal que sea necesario.

Artículo 46. Elementos de protección

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

Artículo 47. Reconocimientos médicos

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

CAPÍTULO DÉCIMO. COMITÉ DE EMPRESA**Artículo 48. Derechos sindicales**

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del Artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

Artículo 49. Inviolabilidad de la persona del trabajador/a

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los/as demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO DÉCIMOPRIMERO. ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS**Artículo 50. Derechos y funciones de los sindicatos**

En aplicación de la L.O.L.S., los/as trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 51 Horas sindicales

El Delegado de personal pactará con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las horas sindicales que le corresponda, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

La acumulación de horas se hará dentro de los máximos legales establecidos.

CAPÍTULO DÉCILOSEGUNDO. DISPOSICIONES VARIAS**Artículo 52. Aplicación supletoria**

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ACTA COMPLEMENTARIA AL CONVENIO COLECTIVO DE GRANADA VAPOR Y ELECTRICIDAD, S. L., PARA LOS AÑOS 2019, 2020 Y 2021.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los/as trabajadores/as pertenecientes a la plantilla fija de Granada Vapor y Electricidad, S.L. (GRELVA)

afectados por la aplicación del Convenio, si se produjesen circunstancias que afectasen a la relación laboral en virtud de la aplicación de los Artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores por una disminución total o parcial de la actividad industrial, tendrán derecho a incorporarse en la plantilla del centro de trabajo de Industrias Lácteas de Granada situado en Granada Camino de Purchil, 66, en las condiciones del Convenio Colectivo vigente de dicho centro de trabajo, renunciando a cualquier condición favorable que le fuera de aplicación hasta la fecha de su incorporación a la plantilla de Industrias Lácteas de Granada, S.L. Este derecho no podrá ser ejercitado por dichos trabajadores/as en los supuestos de compraventa de la sociedad o de fusión.

Si, por el supuesto anterior, se produjese la incorporación a Industrias Lácteas de Granada, a los/as trabajadores/as se les reconocerá la antigüedad desde la fecha del alta en Granada Vapor y Electricidad, S.L., abonándoseles por este concepto, desde el momento de su incorporación, la cantidad que estipule el Convenio de Industrias Lácteas de Granada S.L., vigente en esa fecha.

El Complemento de Actividad, que como su propio nombre indica, responde a las especiales características de la actividad de Granada Vapor y Electricidad, S.L., por lo que este dejará de percibirse en el momento que se deje de pertenecer a dicha empresa, pasando el trabajador/es a percibir los complementos correspondientes a la categoría y funciones del puesto que vaya a desempeñar en Industrias Lácteas de Granada S.L.

Si se produjesen las circunstancias que diesen lugar a que los/as trabajadores/as de Grelva ejercitasen su derecho a la incorporación a Industrias Lácteas de Granada S.L., su incorporación se realizará a las categorías y niveles equivalentes estableciéndose:

Grelva, S.L. = Industrias Lácteas de Granada

Encargado de Planta = Encargado

Oficial 1ª = Operador Máquina Fábrica (Nivel 3). Oficial 1ª de Mantenimiento y Servicios Auxiliares (nivel 3)

Oficial 2ª = Operador Máquina de Fábrica (Nivel 4). Oficial 2ª de Mantenimiento y Servicios Auxiliares (nivel 4)

Oficial 3ª = Ayudante Operador Máquina de Fábrica. Ayudante de Mantenimiento y Servicios Auxiliares (Nivel 5)

2. Cuando se programen trabajos para el turno de tarde en los días 24 y 31 de diciembre, por las horas trabajadas desde las 21 horas hasta las 23 horas, se percibirá un plus de 300 euros por persona, prorrateándose proporcionalmente las fracciones menores de ese tiempo, y su realización tendrá carácter voluntario. Solo en el supuesto en el que el turno no se complete de forma voluntaria acudirán los/as trabajadores/as que por rotación corresponda.

3. La incorporación al trabajo el primer día después del disfrute de vacaciones se hará siempre en turno de tarde.

4. Durante la Vigencia del presente Convenio y mientras las circunstancias de la actividad lo permitan, los turnos de trabajo se programarán mensualmente, publicándose los correspondientes a cada mes con una semana de antelación.

5. Los turnos publicados solo podrán alterarse por causas justificadas. Los cambios de turnos individuales entre trabajadores/as se permitirán siempre que respondan a causas justificadas y entre trabajadores/as de la misma especialidad y previa autorización de sus mandos. Con carácter general no se permitirán los cambios de turnos que no sean preavisados con antelación. Dichos cambios no podrán modificar sustancialmente los turnos mensualmente publicados.

6. Teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral, y con carácter excepcional podrán coincidir dos trabajadores/as en el periodo comprendido del 1 al 7 de enero y en la semana de Semana Santa, en el disfrute de días de reducción de jornada.

7. Bolsa de horas

Dado que circunstancialmente la jornada a realizar en los años 2019, 2020 y 2021 por el personal acogido a turnos, computada semanalmente no se ajusta a la jornada máxima pactada en el presente convenio colectivo de 1.754 horas, la Dirección de la Empresa dispondrá de una bolsa de 26 horas, 18 horas y 18 horas correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente convenio cuya realización tendrá carácter voluntario y serán retribuidas al valor de la hora extraordinaria, teniendo la consideración de horas compensables acumulables a la jornada anual de trabajo, es decir, hasta cumplir la jornada anual pactada para cada uno de los años; la compensación de las horas se llevará a cabo conforme se vayan realizando dichas horas hasta su total compensación.

Las horas no realizadas en compensación de jornada de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, correspondientes a la bolsa de horas, se acumularán al año siguiente para su realización.

ANEXO I

SALARIO BASE. AÑO 2019

<u>Categorías</u>	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>	<u>Diario</u>
Encargado de Planta	2.179,64	30.514,94	71,66
Oficial 1	1.961,68	27.463,50	64,49
Oficial 2	1.712,57	23.975,91	56,30
Oficial 3	1.479,03	20.706,47	48,63
Ayudante Oficial	1.068,02	14.952,34	35,11
Oficial 1 Admón.	1.798,20	25.174,76	59,12
Oficial 2 Admón.	1.634,73	22.886,28	53,74
Oficial 3 Admón.	1.068,02	14.952,34	35,11
Peón	910,00	12.600,00	29,59

ANEXO II

COMPLEMENTO DE ACTIVIDAD. AÑO 2019

<u>Categorías</u>	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
Encargado de Planta	264,52	3.703,25
Oficial 1	264,52	3.703,25
Oficial 2	132,25	1.851,55
Oficial 3	132,25	1.851,55
Ayudante Oficial	-	-
Oficial 1 Admón.	-	-
Oficial 2 Admón.	-	-
Oficial 3 Admón.	-	-
Peón	-	-

ANEXO III

PRECIO DE LAS HORAS EXTRAS

<u>Categorías</u>	<u>Año 2019</u>
Encargado de Planta	22,02
Oficial 1	19,58
Oficial 2	17,09
Oficial 3	14,76
Ayudante Oficial	10,66
Oficial 1 Admón.	18,17
Oficial 2 Admón.	16,51
Oficial 3 Admón.	10,79
Peón	8,92

ANEXO IV

PRECIO DE LAS HORAS FESTIVAS

<u>Categorías</u>	<u>Año 2019</u>
Encargado de Planta	19,82
Oficial 1	17,63
Oficial 2	15,38
Oficial 3	13,28
Ayudante Oficial	9,59
Oficial 1 Admón.	16,35
Oficial 2 Admón.	14,86
Oficial 3 Admón.	9,71
Peón	8,03

ANEXO V

PRECIO DE LAS HORAS PUESTA EN MARCHA

<u>Categorías</u>	<u>Año 2019</u>
Encargado de Planta	22,02
Oficial 1	19,58
Oficial 2	17,09
Oficial 3	14,76
Ayudante Oficial	-
Oficial 1 Admón.	-
Oficial 2 Admón.	-
Oficial 3 Admón.	-
Peón	-

NÚMERO 5.645

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Resolución, expte.: 13.911/A.T.

EDICTO

RESOLUCIÓN de 25 de octubre de 2019, de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, por la que se autoriza administrativamente y se aprueba el proyecto de ejecución, de la instalación eléctrica que se cita. Exp. núm. 13.911/AT.

Visto el expediente incoado en esta Delegación, cuya descripción se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comer-

cialización, Suministro y Procedimientos de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica; esta Delegación, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por resolución de 9 de marzo del 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (B.O.J.A. nº 51 de 16 de marzo de 2016); ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

Peticionario: Endesa Distribución Eléctrica, S.L. con domicilio en C/ Escudo del Carmen, nº 31 de Granada y CIF: B-82.846.817.

Características: Proyecto de reubicación del CT Intemperie de 160 kVA 55798 "STA.CATALINA", con LAMT: Longitud (15,85 m); Conductores (LA-50 (existente a retensar)); Tensión de servicio (20 kV) y Centro de Transformación: Tipo CT (Intemperie sobre apoyo metálico R C-200-14); Transformador (160 kVA 20/0,420kV B2 en baño de aceite); CBT (UNESA tipo Intemperie 2 salidas), sito en Cortijo SANTA CATALINA, Polígono 5 Parcela 665, en t.m. CHIMENEAS (Granada).

Presupuesto: 11.030,39 euros.

Finalidad: Reubicación del Centro de Transformación Intemperie al exterior de vallado de la finca. Mejora de la seguridad y calidad del suministro en la zona.

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre Autorización de Instalaciones Eléctricas, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, de Reglamento Técnico de Líneas Aéreas de Alta Tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación.

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrita por técnico competente.

A tenor de lo prescrito en el artículo 53.6 de la Ley 24/2013 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente, así como de los posibles terceros afectados.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Hacienda, Industria y Energía, en el plazo de un (1) mes contado a partir del día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la notificación a los interesados en el procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 45, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

Granada, 27 de octubre de 2019.- La Dirección General de Industria, Energía y Minas. P.D. (resolución 9 de marzo 2016, BOJA nº 51) El Delegado del Gobierno, fdo.: Pablo García Pérez.

NÚMERO 5.529

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA NÚMERO CATORCE DE GRANADA

Juicio ordinario núm. 1227/18

EDICTO

D. Magistrado-Juez del Juzgado de Primera Instancia número Catorce de Granada,

HAGO SABER:

SENTENCIA nº 152/19

En Granada, a nueve de octubre de dos mil diecinueve.

En nombre de S.M. El Rey, doña María José Rivas Velasco, Magistrada-Juez del Juzgado de Primera Instancia nº Catorce de Granada, ha visto los presentes autos de Juicio Ordinario con el número 1227/18, seguidos entre partes, de una como demandante Unicaja Banco, S.A. Unipersonal, representado por la Procuradora Estrella Martín Ceres y asistida por el Letrado Javier López García de la Serrana, y de otra como demandada María Francisca Vega Fernández, representada por la Procuradora María Luisa Rodríguez Nogueras y asistida por la Letrada Rocío Jiménez Pérez.

FALLO: Estimando parcialmente la demanda interpuesta por la representación de Unicaja Banco S. A. frente a D. Estanislao Ortiz Díaz y Dª María Francisca Vega Fernández, debo declarar la resolución del contrato de préstamo hipotecario convenido por las partes mediante escritura de fecha 30 de octubre de 2006 y debo condenar y condeno de forma solidaria a los demandados al pago de la cantidad que resulte en ejecución de sentencia tras haber efectuado el recálculo de la fórmula para la determinación de los intereses y su aplicación desde el origen del contrato, debiendo cada parte abonar las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

Póngase esta resolución en el libro de sentencias de este Juzgado, y llévase certificación de la misma a las actuaciones.

Contra la presente resolución, que se notificará a las partes en legal forma, cabe recurso de apelación en el plazo de veinte días de conformidad con el artículo 458 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando en primera instancia la pronuncio, mando y firmo.

NÚMERO 5.633

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Procedimiento: ETJ 903/19 Negociado: JL

EDICTO

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento ETJ nº 903/19 a instancia de Susana Escaño Castillo contra Señalbar Señalizaciones, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 7/10/19 (Decreto de Insolvencia) haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición conforme a lo establecido en el art. 239.4 de la LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación de en el Boletín Oficial de la Provincia) de conformidad con los establecido en el art. 186 y 187 de la LRJS.

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

Y para que sirva de notificación al demandado Señalbar Señalizaciones, S.L., en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Granada, 7 de octubre de 2019.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 5.634

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 479/2019
Negociado: MJ

N.I.G.: 1808744420190002930

De: D. Miguel Ángel Rodríguez González

Contra: Ministerio Fiscal, Christian Casini y Víctor Perea Tarifa

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 479/2019 se ha acordado citar a Víctor Perea Tarifa como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día dieciocho (18) de diciembre de 2019, a las 11,30 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 5, Edificio La Caleta, segunda planta. 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 Victor Perea Tarifa, se expide la presente cédula de citación para su publicación en el BOP y para su colocación en el tablón de anuncios.

Granada, 22 de octubre de 2019.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 5.635

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Autos núm. 208/19

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos número 208/2019 se ha dictado diligencia de ordenación de fecha 21 de octubre de 2019 por la Letrada de la Administración de Justicia de este Juzgado, en el que se señala fecha y hora para la práctica del acto de juicio y tras el mismo se libra cédula de citación es del tenor literal que sigue:

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

CÉDULA DE CITACIÓN

Por DECRETO dictada por la Sra. Letrada de la Administración de Justicia, del Juzgado de lo Social número Dos de Granada, en esta fecha de hoy en los autos número 208/2019, seguidos a instancias de D. Isidro Antonio Gómez Fernández contra empresa Rehabilitación Creativa Moreno, S.L., y Fondo de Garantía Salarial, sobre despido y reclamación de cantidad se ha acordado citar a Vd., para que el próximo día 24 de noviembre de 2020, a las 10:30 horas, comparezca ante este Juzgado ubicado en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, para la celebración de los actos de conciliación y juicio en su caso, advirtiéndole que es única convocatoria y que deberá concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse, que la incomparecencia del actor supondrá el desistimiento de la demanda y que no se suspenderán los actos por incomparecencia injustificada del demandado así como se requiere al representante legal de la empresa a fin de que comparezca a prestar confesión judicial, y aporte la documental solicitada en el otrosí de su demanda, bajo apercibimiento que de no comparecer se le podrá tener por confeso.

Expendo el presente para que sirva de Citación a la empresa Rehabilitación Creativa Moreno, S.L., 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, 21 de octubre de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 5.711

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA*Autos 194/19, citación a juicio 14/11/19***EDICTO**

D^a María Dolores Hernández Burgos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 194/2019 se ha acordado citar a Nikoping Development, S.L., Compañía Regional de Autoservicios, S.A., Senseperfum, S.L., Francisco José Suárez Díaz y Francisco Suárez, S.A., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 14 de noviembre 2019, a las 9:50 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 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 Nikoping Development, S.L., Compañía Regional de Autoservicios, S.A., Senseperfum, S.L., Francisco José Suárez Díaz y Francisco Suárez, S.A., 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, 25 de octubre de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.636

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA*Autos núm. 388/18***EDICTO**

D^a Margarita García Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Granada

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 388/2018, sobre Seguridad Social en materia prestacional, a instancia de D. Carlos Isaac Segura García contra Corporation Palenque 2015, S.L.(en liquidación), Mutua Universal Mugenat, Instituto Nacio-

nal de la Seguridad Social y Mutua Universal - Mugenat - Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 10, se ha dictado Sentencia de fecha 21/10/19, haciéndole saber que la misma se encuentra a disposición de la demandada en la secretaría de este Juzgado y contra ésta cabe la interposición de recurso de suplicación en el plazo de cinco días.

Y para que sirva de notificación en forma a Corporation Palenque 2015 S.L. (en liquidación), cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

Granada, 23 de octubre de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.632

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)*Autos núm. 210/19***EDICTO**

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número de Motril.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 210/2019, a instancia de la parte actora D. Alejandro Gastón Montilla Abarca, contra Limpiezas Costa Tropical S.L., y Fogasa, sobre procedimiento ordinario, se ha dictado resolución de fecha 16/10/19 cuyo encabezamiento y fallo son del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 189/2019

En Motril, a dieciséis de octubre de dos mil diecinueve.

Vistos por D^a María Ángeles Ballesteros Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Motril, los presentes autos con el número 210/2019, sobre reclamación de cantidad, a instancia de D. Alejandro Gastón Montilla Abarca representado y asistido por la Letrada D^a María Enriqueta Llobregat Martínez, frente a Limpiezas de la Costa Tropical, S.L.

FALLO: Que estimando íntegramente la demanda formulada por D. Alejandro Gastón Montilla Abarca, frente a Limpiezas de la Costa Tropical, S.L., debo condenar a la parte demandada al pago de la cantidad de 2.493,94 euros, más el 10% de intereses del art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello con expresa en costas a la demandada, incluidos los honorarios de la letrada de D. Alejandro Gastón Montilla Abarca en la cantidad de 300 euros.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma no cabe interponer recurso siendo firme.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo, D^a María Ángeles Ballesteros Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Motril.

Y para que sirva de notificación a la demandada Limpiezas Costa Tropical, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOP, y en el Portal de la Sede Judicial Electrónica 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.

Motril, 16 de octubre de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.649

AYUNTAMIENTO DE AGRÓN (Granada)

Aprobación dedicación de cargo de concejal y asistencia a plenos

EDICTO

D^a María Pilar Lopez Romero, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Agrón,

HACE SABER: Que en sesión del Ayuntamiento Pleno de 21 de octubre de 2019 se aprueba la dedicación parcial al cargo de concejal y asistencia a sesiones en las siguientes cuantías.

Fijar a 1 concejales dedicación parcial al cargo de concejal, al 37,50%, y retribución 600 euros brutos/mes, 14 pagas al año, que sería D^a Yolanda Irazo Martínez.

Asistencias a plenos concejales: 75 euros sesión.

Asistencia a plenos por la Alcaldía: 300 euros sesión.

Lo que se hace público en cumplimiento de la legislación vigente.

Agrón, 23 de octubre de 2019.-La Alcaldesa (firma ilegible).

NÚMERO 5.716

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Lista definitiva y fecha de examen para Coordinador de Cultura. Estabilización

EDICTO

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

HACE SABER: Que mediante resolución de Alcaldía número 1424 de fecha 29 de octubre de 2019 se aprobó la lista definitiva de la plaza de Coordinador de Cultura, por estabilización, que a continuación se publica:

Concluido el plazo de alegaciones a la lista provisional, y examinadas las presentadas, según lo previsto en las bases reguladoras de admisión de aspirantes para un puesto de Coordinador/a de Cultura del Ayuntamiento de Albolote, Personal Laboral. Estabilización,

HE RESUELTO:

Primero. Aprobar la lista definitiva de admitidos, siendo ésta la siguiente:

ADMITIDOS

Nº APELLIDOS Y NOMBRE

1. MEDINA MORUNO, JOSÉ ANTONIO

Segundo. Convocar a los Sres./as aspirantes para el día 15 de noviembre de 2019, a las 10:00 horas, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Albolote, sito en Plaza de España, nº 1, debiendo venir provistos de D.N.I. y bolígrafo.

Albolote, 30 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 5.639

AYUNTAMIENTO DE ALBONDÓN (Granada)

Plan Económico Financiero 2019/2020

EDICTO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Reglamento de desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, aprobado por Real Decreto 1.463/2007, de 2 de noviembre, se hace pública la aprobación de un Plan económico-financiero por el Pleno de esta Corporación en sesión extraordinaria de fecha 21 de octubre de 2019, el cual estará a disposición de los interesados en las oficinas generales municipales.

Albondón, 25 de octubre de 2019.- La Alcaldesa, fdo.: Margarita Castillo Martos.

NÚMERO 5.641

AYUNTAMIENTO DE ALBUÑOL (Granada)

Apertura del plazo para la presentación de solicitudes

EDICTO

D^a María José Sánchez Sánchez, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Albuñol (Granada),

HACE SABER: Que aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10/10/2019, el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, que ha de regir la adjudicación de UNA licencia de autotaxi para el municipio de Albuñol, Licencia nº 4, se expone al público durante un plazo de veintiséis días contados a partir del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Perfil del Contratante, a fin de que puedan presentarse las solicitudes de participación por los interesados.

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

nentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://albuñol.sedelectronica.es>].

Lo que se hace público para general conocimiento, en Albuñol, a fecha de la firma electrónica.

Albuñol, 25 de octubre de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: M.^a José Sánchez Sánchez.

NÚMERO 5.644

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

Aprobación inicial de estudio de detalle y reparcelación en calle Cuba, 1, y Brasil

EDICTO

D. Pedro Martínez Parra, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Atarfe (Granada),

HAGO SABER: Que por resolución de la Alcaldía nº 1666/2019, de fecha 23 de octubre de 2019, se aprobó inicialmente el estudio de detalle y reparcelación de la manzana G y H del P.E.R.I. UER-3-4, en c/ Cuba 1 y Brasil para ajustar las alineaciones y parcelas finales a la realidad existente, promovido por Pinturas Hermanos Soto Jiménez, S.L., y redactado por el Arquitecto D. José Barbero Muñoz, se somete a información pública durante el plazo de 20 días contados a partir del día siguiente al de inserción del presente edicto en el B.O.P. y en el periódico Ideal.

Durante dicho plazo quien se estime interesado podrá consultar el expediente instruido en las dependencias municipales y, en su caso, formular cuantas sugerencias, observaciones, reparos o alegaciones, pudieran considerarse como más pertinentes a su derecho. Asimismo estará a su disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento de Atarfe (Atarfe.sede.lectronica.es).

Atarfe, 28 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Pedro Martínez Parra.

NÚMERO 5.765

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Aprobación inicial de expediente de modificación de créditos por transferencia 3/008

EDICTO

En sesión Plenaria de fecha 30 de octubre de 2019 se aprobó inicialmente el expediente de modificación de crédito del vigente presupuesto municipal en su modalidad de (transferencia de crédito).

De conformidad con el acuerdo adoptado y con el artículo 177 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, en concordancia

con el artículo 169 del mismo texto legal, se expone al público en el B.O.P. por plazo de quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlos en las dependencias de Intervención y presentar reclamaciones ante el Pleno. La modificación de crédito se considerará definitivamente aprobada si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Baza, 31 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Pedro Fernández Peñalver.

NÚMERO 5.767

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Aprobación inicial de modificación ordenanzas fiscales

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria celebrada el 30 de octubre de 2019 adoptó el siguiente acuerdo:

1º Aprobar inicialmente las modificaciones de las siguientes ordenanzas fiscales:

- Ordenanza fiscal nº 1, reguladora del Impuesto sobre bienes Inmuebles.

- Ordenanza fiscal nº 7, reguladora de la tasa por los documentos que se expidan o de que entiendan la Administración o las autoridades municipales, a instancia de parte.

- Ordenanza fiscal nº 11, reguladora de la tasa por el servicio de recogida domiciliaria de basuras o residuos sólidos urbanos.

- Ordenanza fiscal nº 21, reguladora de la tasa por prestación del servicio de retirada de vehículos de la vía pública y depósito de los mismos.

- Ordenanza fiscal nº 24, reguladora de la tasa por la utilización y/o explotación privada de edificios e instalaciones de titularidad pública.

- Ordenanza fiscal nº 29, reguladora de la tasa por la prestación de los servicios de la escuela municipal de música.

- Ordenanza fiscal nº 37, reguladora de la tasa por actuaciones urbanísticas.

- Ordenanza fiscal nº 40, reguladora de tasas por certificaciones urbanísticas de conformidad con el decreto 2/2012 de edificaciones irregulares en la comunidad autónoma de Andalucía.

Se anuncia que dicho acuerdo con todos sus antecedentes permanecerá expuesto al público en este Ayuntamiento, por plazo de treinta días hábiles, a contar del siguiente al de la publicación de este anuncio en el B.O.P., durante el cual los interesados podrán examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. En caso de no presentarse reclamaciones, se entenderá definitivamente adoptado el citado acuerdo.

Baza, 31 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Pedro Fernández Peñalver.

AYUNTAMIENTO DE BENALÚA DE LAS VILLAS (Granada)*Aprobación definitiva del presupuesto general para el 2019***EDICTO**

Aprobado definitivamente el presupuesto general del Ayuntamiento para el 2019, y comprensivo aquel del presupuesto general de este Ayuntamiento, bases de ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO 1: Gastos de personal	354.200,88 euros
CAPÍTULO 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	403.866,80 euros
CAPÍTULO 3: Gastos financieros	1.645,00 euros
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	189.168,00 euros
CAPÍTULO 5: Fondo de contingencia	5.000,00 euros
CAPÍTULO 6: Inversiones reales	560.950,66 euros
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	20.046,06 euros
CAPÍTULO 9: Pasivos financieros	35.500,00 euros
TOTAL:	1.570.376,60 euros

ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO 1: Impuestos directos	337.500,00 euros
CAPÍTULO 2: Impuestos indirectos	10.000,00 euros
CAPÍTULO 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos	217.977,86 euros
CAPÍTULO 4: Transferencias corrientes	627.694,65 euros
CAPÍTULO 5: Ingresos patrimoniales	1.100,00 euros
CAPÍTULO 6: Enajenación de inversiones reales	6.000,00 euros
CAPÍTULO 7: Transferencias de capital	370.104,09 euros
TOTAL:	1.570.376,60 euros

ANEXO DE PERSONAL**FUNCIONARIOS DE CARRERA**

<u>Nº Plazas</u>	<u>Denominación</u>	<u>Escala/Subescala</u>	<u>Grupo</u>
1	Secretaría-Intervención	Habilitación Estatal	A1
1	Arquitecto Técnico	Administración Especial	A2
1	Policía Local	Administración Especial	C1
1	Auxiliar Administrativo	Administración General	C2

PERSONAL LABORAL

1	Cuidadora Guardería Temporera
1	Operario Servicios Múltiples
1	Animador Deportivo
1	Dinamizador de Guadalinfo
3	Limpiadora
1	Coordinadora de Ayuda a Domicilio
11	Auxiliares de Ayuda a Domicilio
1	Técnico de Inclusión Social

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Benalúa de las Villas, 30 de octubre de 2019.- La Alcaldesa, fdo.: María Angustias Cámara García.

NÚMERO 5.655

AYUNTAMIENTO DE CAMPOTÉJAR (Granada)*Cuenta general correspondiente al ejercicio de 2018***EDICTO**

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que han sido debidamente informadas por la Comisión Especial de Cuentas, se exponen al público la Cuenta General correspondiente al ejercicio 2018, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes.

Campotéjar, 28 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Aguilar Bailón.

NÚMERO 5.650

AYUNTAMIENTO DE CANILES (Granada)*Aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza fiscal reguladora nº 7 del Cementerio***EDICTO**

Aprobada inicialmente la Modificación Ordenanza nº 7 Fiscal reguladora del cementerio, por Acuerdo del Pleno de fecha 21 de octubre de 2019, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente de su publicación mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, el texto de la modificación de la Ordenanza municipal estará a disposición de los interesados en la Sede electrónica del Ayuntamiento <https://caniles.sedelectronica.es>.

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

Caniles, 25 de octubre de 2019.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: M^a del Pilar Vázquez Sánchez.

NÚMERO 5.647

AYUNTAMIENTO DE CIJUELA (Granada)*Aprobación del padrón de la tasa de recogida de basura, cuarto bimestre de 2019***EDICTO**

D. Juan Antonio Bellido Lozano, Alcalde del Ayuntamiento de Cijuela (Granada),

HACE SABER: Que, por Junta de Gobierno Local de 10 de octubre de 2019, se ha aprobado el padrón de la tasa de recogida domiciliaria de basura correspondiente al cuarto bimestre de 2019.

Se somete el Padrón a exposición pública en el plazo de quince días a efectos de reclamaciones, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el B.O.P.

Lo que hago público a los efectos oportunos.

Cijuela, 25 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Juan Antonio Bellido Lozano.

NÚMERO 5.637

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR (Granada)*Cese y nombramiento de miembro de la Junta de Gobierno Local***EDICTO****DECRETO 293/19.**

De conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 23 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y artículo 52 del ROF., he resuelto, por motivos organizativos:

Primero: Cesar en el cargo de Primer Teniente de Alcalde a don Juan Pedro Jiménez Burgos y por consiguiente su cese como miembro de la Junta de Gobierno Local, manteniéndole la Delegación de Economía y Hacienda, Servicios Sociales, Anejos y Personal que le fue conferida mediante Decreto de esta Alcaldía nº 252/19, de fecha 24/06/2019.

Segundo: Nombrar Primer Teniente de Alcalde y por consiguiente su integración a don Juan Abel Castillo Requena, confiriéndole en virtud del artículo 43 y ss. del ROF, manteniéndole -con la finalidad de conseguir una mayor eficacia en la gestión de este Ayuntamiento- la Delegación de Desarrollo Rural, Turismo, Medio Ambiente y Promoción Económica que le fue conferida mediante Decreto de esta Alcaldía nº 252/19, de fecha 24/06/2019.

Tercero: Que la Junta de Gobierno Local, Presidida por la Alcaldía, en virtud de lo anterior, estará integrada por los tres concejales que a continuación se relacionan:

- D. Juan Abel Castillo Requena, 1º Teniente de Alcalde.

- D^a Dolores Almudena Maestra Martínez, 2º Teniente de Alcalde.

- D^a Celia Masegosa Durán, 3^a Teniente de Alcalde.

Cuarto: De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebra, notificándose además personalmente a los designados y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente a la notificación, conforme se establece en el número 1 del artículo 23 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 11/99, de 21 de abril y artículo 52.4 del ROF.

Cúllar, 24 octubre 2019.- El Alcalde, fdo.: Alonso Segura López.

NÚMERO 5.652

AYUNTAMIENTO DE DOMINGO PÉREZ DE GRANADA

Aprobación inicial de suplemento de crédito

EDICTO

Aprobado inicialmente el expediente de Suplemento de Crédito financiado con cargo al Remanente de Tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha 23/10/2019, 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 [<http://domingoperezdegranada.sedelectronica.es>].

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

Domingo Pérez de Granada, 28 de octubre de 2019.- El Alcalde, fdo.: Eloy Vera Utrilla.

NÚMERO 5.638

AYUNTAMIENTO DE LOS GUÁJARES (Granada)

Padrón provisional de agua, basura, alcantarillado, 3^o trimestre de 2019

EDICTO

El Ayuntamiento de Los Guájares en resolución de la Alcaldía 229/2019 con fecha 25 de octubre de 2019

aprobó listado provisional de padrón de agua, basura y alcantarillado del período impositivo 3^o trimestre 2019. Se someten a información pública y audiencia a los interesados por plazo de 15 días hábiles, para que puedan presentar reclamaciones y sugerencias pudiendo consultar el expediente en secretaría de este municipio.

En caso de no presentarse reclamaciones este acuerdo se entenderá definitivamente aprobado.

Los Guájares, 25 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Antonio Mancilla Mancilla.

NÚMERO 5.695

AYUNTAMIENTO DE GÜÉJAR SIERRA (Granada)

Aprobación definitiva plan de despliegue de fibra óptica

EDICTO

D. José A. Robles Rodríguez, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Güéjar Sierra,

HACE SABER: Que por resolución de la Alcaldía, de fecha 9 de octubre de 2019, se aprueba definitivamente los expedientes relativos al plan de despliegue de una red de fibra óptica en el municipio de Güéjar Sierra, a instancia de Telefónica de España, S.A.U., y Acacio Servicios Telemáticos, S.L.U., tras haber permanecido expuestos al público mediante anuncios en el BOP de Granada, nº 152, de 12 de agosto de 2019, sin que conste alegaciones u observaciones en este trámite de información pública.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, ante el Alcalde 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, 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 publicación de la presente, 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 se 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 los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a sus derechos.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento.

Güéjar Sierra, 26 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: José A. Robles Rodríguez.

NÚMERO 5.699

AYUNTAMIENTO DE GÜÉJAR SIERRA (Granada)*Aprobación inicial modificación créditos 5/2019***EDICTO**

D. José Antonio Robles Rodríguez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Güéjar Sierra (Granada),

HACE SABER: Que por el Pleno de la Corporación, en sesión celebrada el día 22 de octubre de 2019, se aprobó inicialmente el expediente de modificación de créditos nº 5/19 al presupuesto.

Lo que en cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 169 y 177.2 del Texto Refundido de la ley reguladora de las Haciendas Locales, se hace público para general conocimiento, al objeto de que por los interesados legítimos se puedan presentar las reclamaciones y sugerencias a que hubiere lugar contra el referido expediente, durante el plazo de 15 días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOP.

De no formularse reclamaciones contra el citado expediente, se entenderá definitivamente aprobado.

Granada, 24 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Antonio Robles Rodríguez.

NÚMERO 5.701

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)*Aprobación padrón tasa por reservas de la vía pública, reserva de vado año 2019***EDICTO**

Por medio del presente se hace público que el Sr. Alcalde, con fecha 21 de octubre de 2019, ha dictado la siguiente resolución:

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE CONTRIBUYENTES RELATIVO A LA TASA POR RESERVAS DE VÍA PÚBLICA PARA APARCAMIENTO EXCLUSIVO, RESERVA DE VADO, AÑO 2019.

VISTO el padrón de contribuyentes de este municipio de Iznalloz correspondiente al año 2019, por la tasa por reservas de vía pública para aparcamiento exclusivo (reserva de vados) por importe de 1.868,80 euros (mil ochocientos sesenta y ocho euros con ochenta céntimos, y que consta de 73 recibos.

Esta Alcaldía, en función de las competencias que legalmente tiene atribuidas,

HA RESUELTO:

1º Aprobar el referido padrón de contribuyentes, que se exponga al público mediante edicto inserto en el BOP y tablón de anuncios de este Ayuntamiento para presentación de reclamaciones por plazo de quince días hábiles, y transcurrido el mismo, se dará cuenta a esta Alcaldía para resolver las reclamaciones que se hubiesen presentado.

2º En caso de no presentarse reclamaciones, este padrón quedará definitivamente aprobado, iniciándose el cobro en periodo voluntario.

Iznalloz, 21 de octubre de 2019.-El Alcalde-Presidente, Mariano José Lorente García.

NÚMERO 5.717

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)*Aprobación del padrón por la tasa de vertido y desagüe de canalones, año 2019***EDICTO**

Por medio del presente se hace público que el Sr. Alcalde, con fecha 21 de octubre 2019 ha dictado la siguiente resolución:

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE CONTRIBUYENTES POR LA TASA DE VERTIDO Y DESAGÜE DE CANALONES EN TERRENOS DE USO PÚBLICO LOCAL, AÑO 2019

VISTO el padrón de contribuyentes de este municipio de Iznalloz correspondiente al año 2019 por la tasa por vertido y desagüe de canalones en terrenos de uso público local, que asciende al importe de 5.061,70 euros (cinco mil sesenta y un euros con setenta céntimos) y que consta de 1.275 recibos.

Esta Alcaldía, en función de las competencias que legalmente tiene atribuidas, **HA RESUELTO:**

1º Aprobar el referido padrón de contribuyentes, que se exponga al público mediante edicto inserto en el BOP y tablón de anuncios de este Ayuntamiento para presentación de reclamaciones por plazo de quince días hábiles, y transcurrido el mismo, se dará cuenta a esta Alcaldía para resolver las reclamaciones que se hubiesen presentado.

2º En caso de no presentarse reclamaciones, este Padrón quedará definitivamente aprobado, iniciándose el cobro en periodo voluntario.

Iznalloz, 21 de octubre de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Mariano José Lorente García.

NÚMERO 5.718

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)*Aprobación del padrón, entradas de vehículos por la vía pública sin reserva, año 2019***EDICTO**

Por medio del presente se hace público que el Sr. Alcalde, con fecha 21 de octubre de 2019, ha dictado la siguiente resolución:

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE CONTRIBUYENTES RELATIVO A LA TASA POR ENTRADAS DE VEHÍCULOS POR LA VÍA PÚBLICA, SIN RESERVA, AÑO 2019.

VISTO el padrón de contribuyentes de este municipio de Iznalloz correspondiente a la tasa por entradas de ve-

hículos por la vía pública, sin reserva, correspondiente al año 2019, que asciende al importe de 15.267,84 euros (quince mil doscientos sesenta y siete euros y ochenta y cuatro céntimos, y que consta de 1.052 recibos.

Esta Alcaldía, en función de las competencias que legalmente tiene atribuidas, HA RESUELTO:

1º Aprobar el referido padrón de contribuyentes, que se exponga al público mediante edicto inserto en el BOP y tablón de anuncios de este Ayuntamiento para presentación de reclamaciones por plazo de quince días hábiles, y transcurrido el mismo, se dará cuenta a esta Alcaldía para resolver las reclamaciones que se hubiesen presentado.

2º En caso de no presentarse reclamaciones, este Padrón quedará definitivamente aprobado, iniciándose el cobro en periodo voluntario.

Iznalloz, 21 de octubre de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Mariano José Lorente García.

NÚMERO 5.646

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)

Cuenta general del presupuesto relativa al ejercicio 2018

EDICTO

Presentada la cuenta general del presupuesto relativa al ejercicio 2018, queda expuesta al público, juntamente con el expediente, justificantes y dictamen de la Comisión Especial de Cuentas, por término de quince días hábiles en la Secretaría Municipal, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Lo que se anuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 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, a fin de que durante el plazo establecido en el párrafo anterior y ocho días más, los interesados puedan formular por escrito reclamaciones, reparos u observaciones.

Lanjarón, 24 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 5.648

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)

Aprobación inicial de la modificación no estructural revisión NN.SS.

EDICTO

Aprobada inicialmente la modificación no estructural de la revisión de las NN.SS. de Lanjarón, por acuerdo

del Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada el día 23 de octubre de 2019, a instancia de D. Bruno Chaves Samos y D^a Carmen Ascensión Samos Alcalde, de conformidad con los artículos 32.1.2.^a y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, queda sometida a información pública por plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, al objeto de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las alegaciones que estimen oportunas.

Además se publicará en un diario de mayor difusión provincial y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, estando a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Lanjarón, 24 de octubre de 2019.- El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 5.708

AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)

Rectificación bases convocatoria plaza limpiadora edificios municipales a tiempo parcial contrato relevo

EDICTO

D. Francisco Joaquín Camacho Borrego, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Loja (Granada),

HACE SABER: Que por el Tte.-Alcalde Delegado de Recursos Humanos, con fecha 22 de octubre de 2019, se ha dicta la siguiente

RESOLUCIÓN:

Vista la resolución de fecha 28 de septiembre de 2019 por la que se procedía a la aprobación las bases para la selección y contratación de Limpiadora mediante la suscripción de un contrato de relevo para la sustitución de un trabajador de este Ayuntamiento por el período que le resta hasta la jubilación por edad, con jornada del 65%, y formación de la correspondiente bolsa para cubrir necesidades futuras.

Visto el error material en dichas bases, en concreto reconociéndose en el temario de las mismas dos temas nº 9, y a fin de su rectificación y necesidad de aclaración del apartado 4.1 de las Bases, en virtud de las atribuciones que me confiere la legislación vigente art. 21.1.g Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

Primero. Rectificar el error material contenido en el temario y aclaración del apartado Base 4.1 de las Bases para la selección y contratación de Limpiadora mediante la suscripción de un contrato de relevo para la sustitución de un trabajador de este Ayuntamiento por el período

NÚMERO 5.651

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Delegación atribuciones de Alcaldía*

EDICTO

D. Carlos Porcel Aibar, Concejal de Presidencia del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: Que por Decreto de fecha 23 de septiembre de 2019, se ha resuelto, motivado por la necesidad de ausentarse del municipio, entre otros extremos, lo siguiente:

"...Delegar en D. Carlos Porcel Aibar, Primer Teniente de Alcalde, la totalidad de las funciones de la Alcaldía, en los términos del art. 9.1 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público desde el día 28 de octubre hasta el día 1 de noviembre de 2019 (ambos inclusive)..."

Lo que se hace público para general conocimiento.

Maracena, 25 de octubre de 2019.-El Concejal de Presidencia (Por Decreto de 19/06/2019) Fdo.: Carlos Porcel Aibar.

que le resta hasta la jubilación por edad, con jornada del 65%, y formación de la correspondiente bolsa para cubrir necesidades futuras, publicadas en el BOP nº 196, del día 14/10/2019, y aclaración del apartado Base 4.1

Base 4.1. En el plazo de veinte días naturales a contar desde el siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de la presente convocatoria, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas cursarán su solicitud dirigida a la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos, y aportando junto con la solicitud, copia compulsada del título de Graduado Escolar, certificado escolaridad o certificado equivalente y los documentos acreditativos de los méritos alegados.

Anexo II Temario: Eliminar el Tema 9. "Edificios, oficinas y dependencias del Ayuntamiento de Loja."

Segundo. Proceder a la publicación de la presente en el Boletín Oficial de la Provincia y publicación de edicto en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en su sede electrónica.

Loja, 24 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Joaquín Camacho Borrego.

NÚMERO 5.729

AYUNTAMIENTO DE MONTEFRÍO (Granada)*Aprobación definitiva de la modificación presupuestaria MP/CE 2/2019 y MP/SC 2/2019*

EDICTO

D^a Remedios Gámez Muñoz, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Montefrío,

HAGO SABER: Que no habiéndose producido reclamaciones contra el acuerdo de aprobación inicial del expediente de modificación presupuestaria modalidad crédito extraordinario y suplemento de crédito del Presupuesto municipal para el ejercicio 2019, financiado con operación de crédito, adoptado en sesión plenaria de 30 de septiembre de 2019, publicado en el BOP núm. 199, de 17 de octubre de 2019, de conformidad con el art. 177.2 y 169.3 del TRLRHL, aprobado por RDLeg. 2/2004 de 5 de marzo, se eleva a definitivo y se publica resumido a nivel de capítulos:

CRÉDITO EXTRAORDINARIO, IMPORTE 47.709,61 euros.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

<u>CAPÍTULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>CONSIGNACIÓN INICIAL</u>	<u>CONSIGNACIÓN DEFINITIVA</u>
8	ACTIVOS FINANCIEROS	756.112,59	708.402,98

PRESUPUESTO DE GASTOS

<u>CAPÍTULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>CONSIGNACIÓN INICIAL</u>	<u>CONSIGNACIÓN DEFINITIVA</u>
6	INVERSIONES REALES	3.662.976,54	3.710.686,15

SUPLEMENTO DE CRÉDITO, IMPORTE 234.477,37 euros.

PRESUPUESTO DE INGRESOS

<u>CAPÍTULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>CONSIGNACIÓN INICIAL</u>	<u>CONSIGNACIÓN DEFINITIVA</u>
8	ACTIVOS FINANCIEROS	756.112,59	521.635,24

PRESUPUESTO DE GASTOS

<u>CAPÍTULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>CONSIGNACIÓN INICIAL</u>	<u>CONSIGNACIÓN DEFINITIVA</u>
6	INVERSIONES REALES	3.662.976,54	3.761.511,04

<u>CAPÍTULO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>CONSIGNACIÓN INICIAL</u>	<u>CONSIGNACIÓN DEFINITIVA</u>
9	PASIVOS FINANCIEROS	665.115,59	801.058,44

Contra dicha aprobación definitiva, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Granada que por turno corresponda, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la presente publicación, sin perjuicio de cualquier otro que estime pertinente.

Montefrío, 11 de noviembre de 2019.- La Alcaldesa-Presidenta (firma ilegible).

NÚMERO 5.722

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Lista provisional de admitidos y excluidos de 1 plaza Educador de Calle

EDICTO

D^a Luisa María García Chamorro, Alcaldesa de Motril, en virtud de las atribuciones que le confiere la legislación vigente,

DISPONE: La publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada de la resolución de esta Alcaldía de fecha 18 de octubre de 2019, relativa a la publicación de la lista provisional de admitidos y excluidos, 1 plaza Educador de Calle L2388 vacante en la plantilla de personal laboral, Consolidación.

Visto el expediente para la selección de una plaza de Educador de Calle L2388 de Consolidación del Ayuntamiento de Motril, y habiéndose valorado las solicitudes presentadas por los aspirantes para formar parte de el mismo,

Visto el expediente La Alcaldía, RESUELVE:

Aprobar la lista de admitidos y excluidos provisionales que se expone a continuación:

<u>NIF</u>	<u>ASPIRANTE</u>
*****219V	BLANCO MANCHÓN, MANUEL
*****105M	FERNÁNDEZ MORENO, ANTONIO
*****989Y	GALLARDO VITAL, CELIA
*****161C	GARRE GONZÁLEZ, M ^a DEL MAR
*****391M	PALOMINO PORRAS, INMACULADA
*****099T	ROMERA BARROS, SILVIA
*****231L	SÁNCHEZ DÍAZ, M ^a TERESA

No existiendo opositores excluidos ni omitidos por no figurar en el listado al día de la fecha.

Si existieran disponen de un plazo de diez días hábiles desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia para la subsanación de deficiencias.

Quienes no subsanen los defectos dentro del plazo señalado justificando su derecho de admisión serán definitivamente excluidos del proceso selectivo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 24 de octubre de 2019.-La Alcaldesa (firma ilegible).

NÚMERO 5.723

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Modificación de la fecha del primer ejercicio para la selección de 5 Conserjes Mantenedores OEP 2018

EDICTO

La Alcaldesa de Motril,

HACE SABER: Que, detectado error en la resolución nº 2019004022, en el sentido de la indicación de la fecha de examen señalada para el primer ejercicio de la fase de oposición para el proceso selectivo de cinco plazas de Conserjes Mantenedores incluidas en la Oferta de Empleo Público para 2018, RESUELVE:

La modificación en el punto segundo de la citada resolución. Donde dice: "Establecer el lugar, día y hora..., el próximo día 11 de noviembre de 2019,..." debe decir: "... el próximo día 12 de noviembre de 2019,..."

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 28 de octubre de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 5.724

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Dedicación concejal Alejandro Vilar Moreno

EDICTO

La Alcaldesa de Motril ha dictado resolución de 23/10/2019:

Tras la toma de posesión del concejal don Alejandro Vilar Moreno en la sesión del Pleno de 16/10/2019, se hace necesario asignar dedicación a la vista de la tipología aprobada en el Pleno celebrado el día 28 de junio de 2019 (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 125, de 4 de julio de 2019) y en el Pleno celebrado el 27/09/2019 (BOP de 11/10/2019).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Artículo 75 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

SEGUNDO.- Artículo 13 del Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

HE RESUELTO

PRIMERO.- Asignar con efectos desde 17/10/2019 una dedicación al concejal don Alejandro Vilar Moreno, con el objeto de desarrollar responsabilidades que así lo requieren:

Cargo: Concejal con Delegación

Retribución 2019: 32.000 euros

Dedicación: Parcial 32 horas semanales

SEGUNDO.- Publicar íntegramente este Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y fijarlo en el tablón de anuncios electrónico de esta Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 23 de octubre de 2019.- La Alcaldesa, fdo.:
Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 5.725

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Nombramiento de Fermín Anguita Fortes como personal eventual

EDICTO

La Alcaldesa de Motril,

HACE SABER: Que el 24/10/2019 ha dictado la siguiente

RESOLUCION:

Encontrándose vacante puesto destinado a ser cubierto por personal eventual, se estima necesario el nombramiento de personal para que cumpla las funciones de confianza o asesoramiento legalmente establecidas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Los apartados primero y tercero del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que: 1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.(...) 3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

SEGUNDO. En este mismo sentido se expresa el artículo 104.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local determinando que El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la Entidad local

correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.

TERCERO.- El Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local en el apartado primero del artículo 176 dispone que El personal eventual se rige por lo establecido en el artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

El expediente ha sido informado por la Intervención Municipal con resultado de Fiscalización de conformidad, con número de referencia 2019/649 en fecha 23/10/2019

Visto el expediente La Alcaldía,

RESUELVE:

PRIMERO. Nombrar a don Fermín Anguita Fortes con DNI 45072716F personal eventual para cubrir el puesto que se detalla en la siguiente tabla, con efectos desde el 21/10/2019.

Puesto: Asesor tipo D.

Código: E3117.

Subgr.: C1.

CD: 16.

C. Específico: 8.719,50 euros.

Dedicación: Plena.

TP: E.

FP: L.

Observaciones: Servicios Generales

SEGUNDO. Publicar íntegramente esta resolución en el Boletín Oficial de la provincia de Granada y fijarlo en el tablón de anuncios de esta Corporación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 25 de octubre de 2019.-La Alcaldesa, fdo.:
Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 5.719

AYUNTAMIENTO DE POLOPOS-LA MAMOLA (Granada)

Cuenta general correspondiente al ejercicio de 2018

EDICTO

Formulada y rendida la cuenta general del presupuesto correspondiente al ejercicio 2018, la misma se expone al público, junto con sus justificantes y el Informe de la Comisión Especial de Hacienda, durante quince días. En este plazo y ocho más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen oportunos, todo ello a tenor de lo previsto en el art. 212.3 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

La Mamola, 28 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.:
Matías González Braos.

NÚMERO 5.640

AYUNTAMIENTO DE RUBITE (Granada)*Aprobación definitiva IBI Urbana***EDICTO**

D. Arsenio Vázquez Moreno, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Rubite (Granada),

HACE SABER: Que transcurrido el plazo de exposición al público del acuerdo provisional sobre modificación de la ordenanza fiscal reguladora del Impuesto de Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, adoptado por el Pleno de fecha 3/07/2019 y no habiéndose presentado, dentro del mismo, reclamación alguna, se eleva a definitivo en base al artículo 17.3 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.

Contra el presente acuerdo definitivo de modificación de la ordenanza fiscal IBI Urbana, los interesados podrán interponer recurso ante los Juzgados de lo contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de la publicación de éste en el Boletín Oficial de la Provincia.

TEXTO DE LA ORDENANZA:

1º Aprobar la modificación puntual de la Ordenanza Fiscal reguladora del IBI Urbana, con la redacción que a continuación se recoge:

Tipo de gravamen: 0,68%.

Rubite, 25 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Arsenio Vázquez Moreno.

NÚMERO 5.702

AYUNTAMIENTO DE SANTA FE (Granada)*Aprobación inicial modificación presupuestaria de transferencias de crédito expte. 3/33/19 TC 39***EDICTO**

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

HACE SABER: Que el Excmo. Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria, celebrada el día 29 de octubre de 2019, aprobó inicialmente la modificación presupuestaria de transferencias de crédito expte. 3/33/19 TC 39, por lo que de conformidad con el art. 169 del Texto Refundido de la Ley R.H.L. aprobada por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y 20 del R.D. 500/90, de 20 de abril, se expone al público por plazo de quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. La modi-

ficación de transferencia de crédito se considerará definitivamente aprobada, si durante el citado período no se hubiesen presentado reclamaciones, en caso contrario el Pleno dispondrá de un mes para resolverlas.

Santa Fe, 30 de octubre de 2019.-El Alcalde, fdo.: Manuel Alberto Gil Corral.

NÚMERO 5.700

CONSORCIO FERNANDO DE LOS RÍOS*Convocatoria de subvenciones para centros de acceso público a internet***EDICTO**

BDNS (Identif.): 479117

RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 2019, de la Dirección General del Consorcio para el Desarrollo de Políticas en materia de Sociedad de la Información y el Conocimiento en Andalucía "Fernando de los Ríos", por la que se convoca para el año 2019 la concesión de subvenciones para centros de acceso público a internet al amparo de la Orden de 23 de octubre de 2019.

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

Primero. Convocatoria.

Se convocan para el periodo del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019, en la modalidad de concesión de régimen de concurrencia competitiva, una subvención con una cuantía máxima total de 1.080.113 euros, con cargo a la aplicación presupuestaria 46204.

Segundo. Entidades beneficiarias

Siempre que cumplan los requisitos fijados en las bases reguladoras, podrán tener la condición de entidad beneficiaria los municipios y entidades locales autónomas de Granada relacionadas en el Anexo II de las bases reguladoras publicadas en la Url:

http://www.consortiofernandodelosrios.es/wp-content/uploads/2014/07/20191023_Resoluci%C3%B3n_Orden_Bases-Granada-2019.pdf

Tercero. Objeto.

El objeto de esta subvención, según se establece en las bases reguladoras, es incorporar y acercar las Nuevas Tecnologías a la ciudadanía de los municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Granada en situación de brecha digital y promover y facilitar su e-inclusión y capacitación TIC, así como el impulso y desarrollo de proyectos de innovación social, respetando en todo caso el principio de igualdad de género.

Cuarto. Bases reguladoras.

La presente convocatoria se regirá por lo dispuesto en la Orden de 23 de octubre de 2019, del Director General del Consorcio Fernando de los Ríos, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la dinamización de la red de Centros de Acceso Público a Internet en municipios y entidades locales autónomas de la provincia de Granada publicadas en la siguiente Url:

http://www.consorciofernandodelosrios.es/wp-content/uploads/2014/07/20191023_Resoluci%C3%B3n_Orden_Bases-Granada-2019.pdf

Quinto. Importe.

La cuantía de la subvención para esta convocatoria consistirá en un importe cierto anual para cada grupo de municipios, según el artículo 8 de las bases reguladoras publicadas en la siguiente Url:

http://www.consorciofernandodelosrios.es/wp-content/uploads/2014/07/20191023_Resoluci%C3%B3n_Orden_Bases-Granada-2019.pdf

Sexto. Plazo de presentación de subvenciones.

El plazo de presentación de solicitudes es de diez días hábiles a contar desde el día siguiente al que se publique este extracto en el BOP de Granada.

Séptimo. Otros datos.

Los formularios para la solicitud y demás datos necesarios figuran publicados junto a bases reguladoras y resolución de convocatoria de esta subvención en las siguientes Url:

http://www.consorciofernandodelosrios.es/wp-content/uploads/2014/07/20191023_Resoluci%C3%B3n_Orden_Bases-Granada-2019.pdf

http://www.consorciofernandodelosrios.es/wp-content/uploads/2014/07/20191023_Resoluci%C3%B3n_Orden_Resolucion-Convocatoria-Granada-2019.pdf

Granada, 24 de octubre de 2019.-El Director General del Consorcio Fernando de los Ríos, Luis Navarro López.

NÚMERO 5.802

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Corrección error anuncio núm. 5.525: Convocatoria de puestos personal directivo

EDICTO

El Sr. Teniente Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales,

HACE SABER: Que advertido error en el sumario del BOP de fecha 30 de octubre de 2019, en cuyo enunciado indica,

“Nº 5.525: Aprobación estructura directiva” debería decir “Nº 5.525: Convocatoria de puestos personal directivo”, se abre nuevo plazo de presentación de solicitudes de diez días hábiles, contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOP.

Granada, 31 de octubre de 2019.-El Teniente Alcalde Delegado de Recursos Humanos, Organización y Servicios Generales, fdo.: Francisco Fuentes Jódar. ■