



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 129 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

Pág.

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA. Confederación Hidrográfica del Guadalquivir.- <i>Solicitud de concesión de aguas pública, expte.:</i> 839/2015.....	2
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de Granada.- <i>Convenio colectivo de la Entidad Local Autónoma de Ventas de Zafarraya</i>	2
<i>Convenlo colectivo de la empresa Industrias Lácteas, SLU</i>	19
Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.- <i>Solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, t.m. de Almuñécar, Expte.: AUT01/19/GR/0079</i>	43

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA.- <i>Juicio inmediato sobre delito leve número 2/2019</i>	43
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA.- <i>Autos número 585/2018</i>	44
<i>Autos número 853/2018</i>	44
<i>Autos número 634/2018</i>	44
<i>Autos ejecución número 45/2019</i>	45
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.- <i>Autos ejecución número 57/2019</i>	45
<i>Autos ejecución número 61/2019</i>	45
<i>Autos ejecución número 58/2019</i>	46
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- <i>Autos ejecución número 40/2019</i>	46

AYUNTAMIENTOS

ALBOLOTE.- <i>Aprobación inicial de proyecto de urbanización de la UE-28</i>	46
<i>Lista provisional de admitidos para plaza de Ingeniero/a Informático, funcionario de carrera</i>	55
ARMILLA.- <i>Aprobación inicial de estudio de detalle</i>	46
<i>Aprobación inicial Innovación No Estructural, parcelas RP-1 y RP-2 de la UE-7</i>	47
CAMPOTÉJAR.- <i>Convocatoria para contratación de Animador Deportivo</i>	47
CASTRIL.- <i>Rectificación de anuncio de convocatoria para plaza de Secretario-Interventor</i>	1
<i>Padrones de agua correspondiente al primer y segundo trimestre de 2019; basura y alcantarillado de 2019 y vados de 2019</i>	48
CÚLLAR.- <i>Decretos organizativos de Alcaldía (art. 28 R.O.F)</i>	49
FUENTE VAQUEROS.- <i>Nombramiento de Tenientes de Alcalde</i>	50
<i>Delegación en Concejales</i>	51
GUADIX.- <i>Bases de XV Certamen Nacional de Pintura Rápida y Graffiti Ciudad de Guadix</i>	51
<i>Bases de Premios de Periodismo Pedro Antonio de Alarcón y Ciudad de Guadix XVIII Edición</i>	51
HUÉTOR TÁJAR.- <i>Padrón de agua y basura, 2º trim. 2019</i> ...	51
JUN.- <i>Admisión a trámite de proyecto de actuación para planta de tratamiento de residuos</i>	52
LOJA.- <i>Delegación especial de la asistencia en la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora del Consorcio de Residuos Urbanos de la Provincia de Granada</i>	52
VENTAS DE HUELMA.- <i>Admisión a trámite de proyecto de actuación para explotación avícola de puesta ecológica</i>	53
E.L.A. DE VENTAS DE ZAFARRAYA.- <i>Delegación de competencias</i>	53
LA ZUBIA.- <i>Cese de personal eventual por expiración del mandato</i>	53
<i>Nombramiento de personal eventual, Coordinador de Presidencia y Servicios Generales</i>	54



NÚMERO 3.534

AYUNTAMIENTO DE CASTRIL (Granada)*Rectificación anuncio convocatoria plaza Secretario-
Interventor***EDICTO**D. Miguel Pérez Jiménez, Como Alcalde- Presidente
del Excmo. Ayuntamiento de Castril (Granada),EXPONE: Que en relación con el anuncio número
3.373, publicado en el boletín de fecha 8 de julio de
2019, relativo al anuncio: Convocatoria y bases para
puesto de Secretaría- Intervención.En relación con el apartado tercero, subapartado ter-
cero, página 11, donde dice: "...durante un plazo de 20
días naturales", quería decir "...durante un plazo de 10
días naturales.Castril, 8 de julio de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.:
Miguel Pérez Jiménez.

NÚMERO 2.780

NÚMERO 3.382

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL
GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

*Información pública de solicitud de concesión de
aguas públicas, expte. 839/2015*

ANUNCIO

Se ha presentado en este Organismo la siguiente petición de concesión de aprovechamiento de aguas públicas:

Nº Expediente: A-839/2015
Petionario: Ayuntamiento de Dúdar
Uso: Abastecimiento
Volumen anual (m³/año): 29.200
Caudal concesional (l/s): 0,93

CAPTACIÓN:

- T.m.: Dúdar. Provincia: Granada
- Procedencia: Aguas subterráneas
- M.A.S.: 53201 Depresión de Granada Norte
- 1ª X UTM ETRS89: 456.933 - Y UTM ETRS89: 4.114.633
- 2ª X UTM ETRS89: 457.108 - Y UTM ETRS89: 4.114.857

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 109 y ss. del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que, en el plazo de un mes contado a partir de la publicación de este anuncio, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, ante esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir en la Plaza de España, Sector II. 41071 Sevilla, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de la referencia, o ante el registro de cualquier órgano administrativo y demás lugares previstos en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 13 de mayo de 2019.- El Jefe de Servicio Técnico, fdo.: Víctor Manuz Leal.

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

*Convenio colectivo de la Entidad Local Autónoma de
Ventas de Zafarraya*

EDICTO

Resolución de 26 de junio 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 Entidad Local Autónoma de Ventas de Zafarraya,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE VENTAS DE ZAFARRAYA (con código de convenio nº 18101114012019) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de diciembre de 2018 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, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE VENTAS DE ZAFARRAYA (Granada).

Son partes de este Convenio: D. Jose Antonio Romero Ruiz, como Delegado Sindical del personal laboral de esta ELA; como representación social; D. Victoriano D. Crespo Moreno, Presidente de la ELA de Ventas de Zafarraya.

Disposiciones generales**Artículo 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 tra-

bajo y los planes de previsión social complementaria del personal laboral que presta sus servicios en la ELA de Ventas de Zafarraya.

Artículo 2. 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 presente 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".

Artículo 3. 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.

G) El personal contratado en virtud de programas específicos, financiados total o parcialmente por la Junta de Andalucía, el Estado, la Unión Europea o la Diputación Provincial, concertados con esta Administración Municipal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor desde el 1 de enero de 2018, 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.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. 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.

Artículo 7. 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:

3.A.a) El Delegado de Personal del personal laboral.

3.A.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 Vigi-

lancia de este Convenio; y de persistir el desacuerdo se acudirá a un SERCLA.

Artículo 8. 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 orden 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.

Artículo 9. 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.

Artículo 10. Garantía retributiva.

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

Artículo 11. 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:

Artículo 12. 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.

Artículo 13. Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo

1. El Ayuntamiento estructurará su organización mediante relaciones de puestos de trabajo que comprenderán 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:

Artículo 14. 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. La ELA 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.

Artículo 15. Oferta de Empleo Público

1. Corresponde a la Presidencia de la ELA la formulación y aprobación de la Oferta de Empleo Público, con-

forme 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. La ELA 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.

Artículo 16. 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:

Artículo 17. 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.

Artículo 18. 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 la ELA 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 el nuevo 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.

Artículo 19. 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 real-

mente 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.

Artículo 20. 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.

Artículo 21. 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 de la ELA. 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:

Artículo 22. 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:

1.D.a) Maternidad,

1.D.b) Paternidad,

1.D.c) Riesgo durante el embarazo,

1.D.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.

1.D.e) Ejercicio de cargo público representativo.

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

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

1.D.h) Fuerza mayor temporal.

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

1.D.j) Por el ejercicio del derecho de huelga.

1.D.k) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como conse-

cuencia 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 descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento 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.

Artículo 23. 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 condi-

ción 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.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. 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:

Artículo 26. 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 la ELA, 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 dis-

poner del permiso retribuido necesario para dichas actividades, percibiendo, además, los gastos de viaje, y matriculación previa solicitud y autorización de la ELA.

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. La ELA, 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:

Artículo 27. Jornada de trabajo y horarios

1. La jornada máxima de trabajo efectivo del personal laboral será de 37,5 horas semanales o preferentemente 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 7,30 a 15 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 disfrutará de los siguientes horarios especiales:

Durante la Semana Santa y la semana de la feria de septiembre 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 la ELA, compensándose con descanso de 2 días, o económicamente como servicios extraordinarios, a aquellos trabajadores que por turno tengan que trabajarlos.

Artículo 28. 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.

Artículo 29. 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-Presidente, 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.

Artículo 30. 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:

Artículo 31. 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 convocara 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 máximo 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.

Artículo 32. 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 Laborables, 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 tra-

bajo que puedan influir negativamente en la salud de los trabajadores 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 llevara 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 compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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 periodos.

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.

Artículo 33. 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 periodos 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.

Artículo 34. 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, ampliables 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 cinco 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).

Artículo 35. 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:

Artículo 36. 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:

2.C.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.

2.C.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.

2.C.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.

2.C.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.

Artículo 37. 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:

Artículo 38. 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.

Artículo 39. Jubilación voluntaria incentivada, se realizará de acuerdo con lo previsto en el EBEP y las leyes sectoriales de aplicación.

Artículo 40. 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 du-

ración 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:

Artículo 41. 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.

Artículo 42. Ayuda para estudios

1. Se establece una ayuda de estudios consistente en 100 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que estén recibiendo enseñanza en guardería infantil, educación infantil, primaria, secundaria, bachillerato, formación profesional y universitaria siempre que se justifique y que se cumplan con los requisitos académicos exigidos para la concesión de becas de estudios por el Ministerio de Educación.

2. La misma ayuda tendrán los laborales que cursen estudios universitarios.

3. Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

4. En el caso de que ambos cónyuges trabajen en el Ayuntamiento, sólo uno de ellos podrá ejercer el derecho de solicitar esta ayudas.

5. Para su concesión se deberá presentar la documentación de que se ha aprobado el curso.

Artículo 43. Prestaciones sanitarias

1. Se crea un Fondo de Gestión, destinado a atenciones sociales del personal municipal, sus hijos y cónyuges 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.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. 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 prestación 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.

Artículo 46. Seguro colectivo de vida

1. La Corporación podrá concertar con una compañía de seguros una póliza colectiva que amparará a todo el personal laboral afectados por este Convenio Colectivo y que en el desempeño de su puesto de trabajo en la Corporación se viese afectado por los supuestos que a continuación se relacionan y en la cantidad expresada:

- A) Fallecimiento
- B) Fallecimiento por accidentes
- C) Invalidez Permanente
- D) Invalidez Permanente total
- E) Invalidez Absoluta por accidentes
- F) Invalidez por accidente

2. El/a trabajador/a podrá designar los beneficiarios del seguro en la forma individual que desee.

3. La responsabilidad de la Corporación con relación a lo dispuesto en este artículo no excederá de la mera concertación del seguro con la entidad aseguradora en los términos que exprese la póliza. Cualquier incumplimiento de dicha entidad, no generará ninguna responsabilidad a la Corporación si ésta por su parte ha cumplido con su obligación de asegurar, debiendo no obstante, iniciar las acciones jurídicas necesarias para instar su cumplimiento a la Entidad Aseguradora.

Salud laboral:

Artículo 47. 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 la ELA, 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 de la ELA 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 ex-

puestos 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 la ELA 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, posible 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.

Artículo 48. 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 escrupulosamente 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.

Artículo 49. 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.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. Material y vestuario de trabajo

1. La ELA facilitará el material y vestuario de trabajo adecuado e indispensables 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 ELA 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.

Artículo 52. Acoso en el trabajo

1. El personal al servicio de la ELA 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 concurren.

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:

Artículo 53.

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.

Artículo 54.

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.

Artículo 55.

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:

Artículo 56. 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 de la ELA, normativa de desarrollo y modificaciones de crédito, actas y órdenes del día de las sesiones ordinarias y extraordinarias de la ELA en todo aquello que pueda afectar directa o indirectamente al personal a su servicio.

Artículo 57. Tablón de anuncios

La ELA 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.

Artículo 58. Local sindical y garantías sindicales

1. La ELA 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 de la ELA.

3. En los casos en que se prevea la modificación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la ELA, 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.

Artículo 59. 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.

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.

JUNTA DE ANDALUCÍA

NÚMERO 3.383

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

Convenio colectivo de la empresa Industrias Lácteas, S.L.U.

EDICTO

Resolución de 26 de junio 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 Industrias Lácteas de Granada S.L.U.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS LÁCTEAS S.L.U. (con código de convenio nº 18001961012004) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de junio 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, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA

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 INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. y la representación de los trabajadores formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

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 INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. en Granada, Camino de Purchil número 66.

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.

ARTÍCULO 4.- EXCLUSIONES

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

ARTÍCULO 5.- 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 6.- 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 declarase 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 7.- COMISIONES PARITARIAS

A) COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección, elegidos 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 23-4-96). 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 8-4-2005), 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 16-3-2009)

B) COMISIÓN DE FORMACIÓN

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por cinco representantes del Comité de Empresa, y otros cinco representantes de la Dirección. La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicho Comité. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

Las horas necesarias para el ejercicio de las funciones de la Comisión de Formación y en el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa serán con cargo al crédito horario de cada miembro, sin que dichas reuniones, en ningún caso, provoquen créditos horarios superiores a los legalmente establecidos.

Cuando esta comisión de formación sea requerida por la empresa para tratar cualquier asunto de su competencia, el tiempo necesario correrá a cargo de la empresa.

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir al Departamento de Recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

- Proponer al Departamento de Recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

- Recibir información previa relativa a los planes de formación del personal afectado por el presente convenio.

- Informar a los trabajadores/as.

- Seguimiento del Plan de Formación del personal afectado por el presente convenio.

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación del trabajador/a a los puestos de trabajo y a las posibles modificaciones de los mismos.

- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en las distintas categorías y puestos de trabajo.

- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del puesto de trabajo.

- Posibles reconversiones profesionales.

- Fomentar la promoción interna, ampliando los conocimientos de los trabajadores/as, de forma que les permita prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

C) COMISIÓN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La Comisión Paritaria de Igualdad deberá velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión estará formada por cinco representantes del Comité de Empresa y cinco representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la

vida laboral y las responsabilidades familiares, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

La Comisión de Igualdad tendrá asignadas las siguientes funciones:

1. Concretar los objetivos o metas para el desarrollo del Plan de Igualdad o de Acción Positiva, atendiendo a las particularidades concretas puestas de manifiesto en dicho Centro de trabajo, en relación a las siguientes materias:

- Retribución.
- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- En particular en relación al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Con este objetivo se negociarán y difundirán los Códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, o acciones concretas de formación.
- Cualquier otra materia que las partes determinen.

2. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integra el Plan de igualdad.

3. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

La Dirección de la empresa facilitará anualmente a la Comisión los datos de plantilla relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional, de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

La comisión se reunirá obligatoriamente, como mínimo, una vez cada cuatrimestre y el crédito horario corresponderá a cargo de cada miembro de la misma.

ARTÍCULO 8.- 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 art. 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores/as, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, 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 9.- 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 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 Comité de Empresa.

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 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores)

CAPÍTULO TERCERO

DEL PERSONAL

ARTÍCULO 10.- 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.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN GENERAL

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

1.- Personal Directivo.

2.- Personal Técnico.

3.- Personal Administrativo.

4.- Personal de Fábrica.

ARTÍCULO 12.- PERSONAL DIRECTIVO

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

ARTÍCULO 13.- PERSONAL TÉCNICO

A este grupo corresponden las siguientes categorías: Técnico Superior.

Técnico Medio.
 Técnico Especializado.
 Técnico no titulado.
 Jefe de Sección
 Encargado.
 Oficial de Laboratorio.
 Auxiliar de Laboratorio.

ARTÍCULO 14.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

Técnico de Administración
 Oficial Técnico de Administración
 Oficial de Administración
 Especialista de Administración
 Auxiliar de Administración.

ARTÍCULO 15.- PERSONAL DE FÁBRICA

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

A) FABRICACIÓN

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Oficial Máquina de Fábrica
- Operador Máquina de Fábrica
- Ayudante de Operador de Máquina
- Peón
- Especialista en Formación

B) MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES

- Jefe de Sección
- Oficial de Primera
- Oficial de Segunda
- Ayudante de Mantenimiento
- Peón
- Especialista en Formación

C) ALMACENES

- Jefe de Sección
- Encargado de Sección
- Almacenero
- Piloto de Silo.
- Carretillero
- Preparador de Picking
- Ayudante de Almacenes
- Peón
- Especialista en Formación

D) LABORATORIO

- Encargado de Sección
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio
- Peón
- Especialista en Formación

ARTÍCULO 16.- 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 17.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.

PERSONAL DIRECTIVO

En esta categoría estarán incluidos los 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.

PERSONAL TÉCNICO

- Técnico Superior

Es el 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 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 Especializado/ Técnico no titulado

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

PERSONAL DE FÁBRICA

Categorías de Fabricación

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Producción, realiza, ayuda, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas, así como del buen estado de conservación y vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones de su sección.

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes de los Jefes de Sección o Jefes de Producción, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias e instalaciones.

- Oficial de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que conoce varias de las etapas del proceso productivo, actuando sobre maquinarias y sistemas de control, que debido a su complejidad e importancia, necesitan de una determinada preparación técnica y práctica, realizando los trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones de los mismos que le encomiende el Jefe de Producción, Jefes de Sección o Encargados; así como los controles de calidad, cantidad y materias primas durante los procesos de fabricación, y en algún caso, vigila los trabajos de otros operarios.

- Operador de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que conoce el manejo y control de una o varias máquinas productivas, fundamentalmente de un mismo proceso productivo, siendo sus misiones principales el control, buen funcionamiento y limpieza de las mismas.

- Ayudante de Operador de Máquina de Fábrica

Es el trabajador/a que presta misiones de ayuda en las distintas secciones, pudiendo en determinadas fases del proceso manipular maquinaria o instalaciones.

- Peón

Es el trabajador/a, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios, así como labores auxiliares de cualquier tipo.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, de un determinado servicio, a las órdenes del supervisor de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal.

- Oficial Primera de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el 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.

Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Oficial Segunda de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el 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. Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, pintura, carpintería, albañilería, etc.

- Ayudante de Oficial de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

- Peón

Es el trabajador/a, que es contratado para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o ayudas y controles que no requieran conocimientos técnicos específicos.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Almacenes

- Jefe/a de Sección

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe/a de Almacén, tiene conocimientos completos de las distintas funciones que se desarrollan en los almacenes de envases y productos, y lleva su control.

Es responsable de todo el personal de los mismos y vigila y distribuye el trabajo. Lleva, asimismo, las funciones burocráticas necesarias para el control total de los almacenes.

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, a las órdenes del Jefe/a de Sección, Jefe/a de Almacenaje, Jefe/a de Expediciones o

Jefe/a de Almacenes, vigila, comprueba, cuenta las mercancías que se despachan en los muelles y las recibe de las líneas productivas, siendo responsable de las cantidades, rapidez y buena estiba de las cargas. Lleva, asimismo, funciones burocráticas necesarias para el perfecto control de los productos expedidos y almacenados, control de stock y recuento de materias primas, siendo responsable de la disciplina y el trabajo del personal bajo su mando.

- Almacenero/a

Es el trabajador/a que tiene a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje y colocación de estanterías, así como el registro en los libros correspondientes del movimiento que haya habido durante la jornada. Realiza misiones de control de devolución de envases, como la de determinadas cargas de productos; presta ayuda a las misiones burocráticas necesarias para la buena marcha de los respectivos almacenes y cámaras frigoríficas de producto terminado.

- Piloto de Silo

Es el trabajador/a que vigila y recibe paletas de las líneas productivas siendo responsable del enfardado y etiquetado de toda la producción para su posterior almacenaje. También es el responsable de suministrar a las rampas de expediciones, tanto manual como AGV las mercancías necesarias. Conoce todas las etapas de las líneas de almacenaje y expedición automática actuando sobre maquinaria y sistemas de control, realizando funciones a distintos niveles verticales, sobreemas transportadoras y transelevadores.

- Carretillero/a

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de las carretillas elevadoras, transporta, almacena, carga y descarga los vehículos de transporte, retira de las líneas de producción y abastece a las mismas de productos terminados, envases, pallets, etc., siendo responsable de los productos y materias primas que manipula y del buen trato y entretenimiento de sus vehículos.

- Preparador/a Picking

Es el trabajador/a que, conociendo el manejo de los equipos de gestión de almacén de producto terminado prepara pedidos y transformaciones de formatos en función de las solicitudes de cada cliente, respetando y controlando las fechas de pedido así como garantizando la integridad del producto durante su manipulación, manteniendo el orden y limpieza de su zona de trabajo.

- Ayudante de Almacén

Es el trabajador/a que, dentro del almacén, realiza diversas misiones, de mayor responsabilidad que las asignadas a los peones, pero que no llega a la complejidad de las realizadas por los Almaceneros/as.

- Peón

Es el trabajador/a que es contratado/a para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Categorías de Laboratorio

- Encargado/a

Es el mando intermedio que, a las órdenes directas del Jefe/a de Laboratorio, tiene amplios conocimientos, tanto teóricos como prácticos, de los diferentes controles y análisis que se realizan en el laboratorio, siendo de su responsabilidad la vigilancia del trabajo, su buena realización, la disciplina del personal, el orden y limpieza del laboratorio, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados y de otras funciones encomendadas al laboratorio.

- Oficial de Laboratorio

Es el trabajador/a que, a las órdenes directas del Jefe/a de Laboratorio o Encargado/a, tiene amplios conocimientos, tanto prácticos como teóricos, de los diferentes controles y análisis que se realicen en el laboratorio, ejerciendo iniciativa y poseyendo responsabilidad con o sin otros auxiliares de laboratorio a sus órdenes, así como las labores burocráticas para el control de los análisis realizados.

- Auxiliar de Laboratorio

Es el trabajador/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa determinadas funciones dentro del laboratorio, ayudando a los oficiales en sus funciones, o sustituyéndolos de forma provisional en descansos y vacaciones.

- Peón

Es el trabajador/a, que es contratado/a para realizar trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

- Especialista en Formación

Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado/a con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Categorías del Personal Administrativo

- Técnico de Administración

Es el mando intermedio que, provisto o no de poderes y en dependencia directa de los Jefes/as de Administración, dirige, coordina y controla la actividad de varias secciones o dependencias, a cuyo frente figuran Oficiales Técnicos de Administración, asignando y distribuyendo el trabajo de éstos.

- Oficial Técnico de Administración

Es el trabajador/a que dependiendo del Técnico de Administración, o del Jefe/a de Administración, dirige secciones o dependencias que exijan iniciativa al afrontar decisiones y contraer responsabilidades. En algunos casos que la sección o dependencia lo exijan, podrá contar con auxiliares bajo su mando directo.

- Oficial de Administración

Es el trabajador/a que conoce perfectamente una rama o proceso administrativo concreto, que exige una iniciativa e independencia determinada, pudiendo, en algunos casos, complementar los trabajos de los oficiales técnicos administrativos.

- Especialista de Administración

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

ARTÍCULO 18.- CATEGORÍAS Y NIVELES RETRIBUTIVOS

El encuadramiento de los trabajadores/as en un Nivel Retributivo se llevara a cabo de conformidad con la siguiente tabla, otorgándole la máxima importancia y valor añadido a la permanencia ininterrumpida de un trabajador/a en la empresa con independencia de la modalidad contractual del trabajador/a.

Puesto de trabajo Jefe/a Sección:

NIVEL 1- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo Encargado/a:

NIVEL 2- desde el primer año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo: Oficial Máquina Fábrica, Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Oficial Laboratorio, Almacenero/a y Piloto de Silo:

NIVEL 6- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 3- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Operador Máquina Fábrica, Oficial 2ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Auxiliar de Laboratorio, Preparador/a Picking y Carretillero/a:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 4- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Ayudante Máquina Fábrica, Ayudante Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Ayudante de Almacenes:

NIVEL 7- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 6- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 5- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Peón:

NIVEL 7- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida.

Puesto de trabajo: Técnico de Administración:

NIVEL 15- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 11- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Oficial Técnico de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 12- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Oficial de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 13- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Especialista de Administración:

NIVEL 17- durante el 1º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 2º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- durante el 3º año de permanencia ininterrumpida

NIVEL 15- desde el 4º año de permanencia ininterrumpida

Puesto de trabajo: Auxiliar de Administración:

NIVEL 17- desde el 1º año de permanencia ininterrumpida

ARTÍCULO 19.- INGRESOS Y ASCENSOS

La Dirección podrá someter a los 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.

Como norma general las vacantes y puestos de nueva creación que no sea mando intermedio, serán cubiertas por el personal que al menos haya acumulado una permanencia ininterrumpida de 1 año en la empresa, siempre que dicho personal reúna las características exigidas para el puesto y supere las pruebas teórico prácticas y psicotécnicas correspondientes.

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.

Las ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60

días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior, teniendo preferencia para cubrir dichas vacantes, aquellos que hayan realizado los cursos de formación voluntaria obteniendo a través de la misma, la formación específica, para cubrir el puesto, y siempre que no exista personal de la misma categoría que pueda cubrir dicha vacante o ausencia. En dicho supuesto no será de aplicación lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 24 del presente Convenio Colectivo, en cuanto al reconocimiento o adquisición de la superior categoría trascurridos los plazos establecidos en dichos artículos.

En el intervalo de tiempo en el que se determina si la ausencia o vacante provisional es de larga duración (más de 60 días), y durante el periodo que se lleven a cabo los trámites para cubrir las vacantes definitivas, podrá cubrirse el puesto mediante empresas de trabajo temporal, en los términos pactados en el Acta Complementaria del presente Convenio Colectivo o mediante contratos de duración determinada.

Todas las vacantes que se produzcan con carácter definitivo, derivadas por jubilación, despido firme, defunción o incapacidad total o absoluta, de puestos de trabajo que no sean objeto de amortización y que no sean de libre designación de la Dirección, siempre que no exista personal de la misma categoría que reúna la formación específica para cubrir el puesto, serán cubiertas entre el personal fijo de la categoría inmediata inferior que reúna las características para el puesto, mediante:

- a) Prueba de aptitud.
- b) Antigüedad.

La antigüedad se tendrá en cuenta según el baremo siguiente:

- Más de 20 años el 35%.
- Entre 16 y 20 años, ambos inclusive, el 30%.
- Entre 11 y 15 años, ambos inclusive, el 25%.
- Entre 6 y 10 años, ambos inclusive, el 20%.
- Por tiempo inferior a 6 años, el 10%.

c) Las horas que el trabajador/a hubiera realizado en sustitución de una vacante provisional independientemente de la causa de la misma, utilizando el siguiente baremo:

- Más de 240 horas el 15%.
- Entre 200 y 240 horas, ambos inclusive, el 12%.
- Entre 170 y 199 horas, ambos inclusive, el 9%.
- Entre 150 y 169 horas, ambos inclusive, el 6%.
- Entre 100 y 149 horas, ambos inclusive, el 3%.

d) Realización de los cursos de formación voluntaria del puesto de trabajo que se pretende cubrir, será el 15% de la calificación.

El Tribunal comunicará al Comité de Empresa, Secciones Sindicales y tablones de anuncios, con dos semanas de antelación, los puestos a cubrir, fecha y lugar donde deberán presentarse las solicitudes, condiciones que se requieren para aspirar a cualquier vacante, así como el tipo de pruebas a realizar.

A igualdad de puntuaciones, tendrá preferencia el trabajador/a de la sección de sexo minoritario de la misma, de mayor edad y de capacidad disminuida por accidente laboral, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto de trabajo solicitado, según dictamen médico de empresa.

Cuando se demuestre fehacientemente que ningún aspirante supere las pruebas de aptitud, la Dirección podrá designar aquellos puestos a cubrir entre personal ajeno a la empresa, siempre que supere igualmente dichas pruebas de aptitud.

En cualquier caso, se informará a los trabajadores/as de los resultados de dichas pruebas en el tablón de anuncios o directamente al interesado.

Las pruebas de aptitud serán juzgadas por un Tribunal que estará compuesto por cuatro miembros; la Dirección designará dos representantes en este Tribunal y el Comité de Empresa otros dos, entre sus miembros o entre los trabajadores/as de la sección respectiva de igual o superior categoría a la vacante a cubrir.

El Tribunal determinará para cada caso, las pruebas que hayan de realizarse, así como las condiciones de la convocatoria.

Las condiciones exigidas para cada convocatoria deberán ser expuestas en el tablón de anuncios con una antelación de dos semanas, así como las pruebas a realizar.

El Tribunal deberá dictar fallo en un plazo de 15 días a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, cuando se produzca una vacante por baja definitiva en la empresa que corresponda a un puesto de trabajo correspondiente a la categoría de Jefe/a de Sección o Encargado/a, y siempre que durante la duración de la ausencia o vacante provisional dicho puesto haya sido ocupado por un mismo trabajador/a por un período acumulativo durante más de 18 meses en un período de 24 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada, y dicho puesto no fuese objeto de amortización, se le reconocerá la categoría correspondiente al trabajador/a que venía desempeñando dichas funciones en el período establecido.

Si la baja definitiva del trabajador/a objeto de sustitución, se produjese antes de que se pudiera aplicar el cómputo de 18 meses establecido anteriormente, para que al trabajador/a se le reconozca la categoría por sustitución deberá haber realizado las funciones del puesto al menos por un período acumulativo durante más de 12 meses en un período de 18 meses consecutivos, excluido el período vacacional y el permiso por reducción de jornada.

ARTÍCULO 20.- CONTRATACIÓN.

La Dirección de la Empresa se compromete a propiciar la contratación en igualdad de condiciones y méritos atendiendo únicamente a criterios profesionales. Procurando la paridad en la misma.

1. CONTRATOS FORMATIVOS.

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, Contratos Formativos bajo sus dos modalidades:

A) Contratos en Prácticas:

Con el objeto de que el personal contratado bajo esta modalidad pueda desarrollar los conocimientos adquiridos en la formación académica universitaria o de formación profesional, durante la vigencia de este convenio, tendrán que ser encuadrados en las siguientes categorías profesionales en función de las tareas que realicen.

Oficial Máquina Fábrica.

Oficial 1ª Mantenimiento y Servicios Auxiliares.

Oficial Laboratorio.

Almacenero/a.

Piloto de Silo.

Técnico de Administración.

Oficial Técnico de Administración.

Oficial Administración.

Serán retribuidos con el 100% de la cuantía establecida en la Tabla Anexo I, para el nivel retributivo que le corresponda según lo establecido en el artículo 18 del presente convenio.

B) Contratos para la Formación:

La Dirección de la Empresa podrá contratar a trabajadores/as que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente durante la vigencia del presente Convenio, y siempre que las personas aptas para el contrato formativo hayan adquirido la formación teórica exigida que la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional, de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

La retribución de dichos contratos se establece en un salario para el 2019 de 840 euros brutos al mes por 15 pagas, distribuidas en 12 pagas mensuales y tres extraordinarias pagaderas en igual fecha que las del personal afectado por este Convenio, retribución que será prorrateada en función de la duración del contrato. En ningún caso dicha retribución anual no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional anual vigente.

La categoría que ostentarán será la de Especialista en Formación, durante toda la duración del período formativo.

Se pacta expresamente que las posibles conversiones a fijos de los contratos formativos, a su finalización o en el transcurso de su vigencia, le será de aplicación lo establecido en la legislación vigente en lo que pueda ser de aplicación, así como los beneficios o incentivos contemplados en la legislación correspondiente.

3. CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta doce meses dentro de un período máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 21.- CONTRATOS DE RELEVO

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los 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 concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado a la empresa por un contrato temporal.

Los trabajadores/as que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial deberán solicitarlo ante el departamento de Recursos Humano, que estudiará su viabilidad.

CAPÍTULO CUARTO

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El sistema de retribución de INDUSTRIAS LÁCTEAS DE GRANADA, S.L.U. comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario Base.
- b) Antigüedad.
- c) Complemento de Puesto.
- d) Complemento Personal.

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

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE PUESTO

Teniendo en cuenta la organización del trabajo, y dependiendo de la valoración del puesto desarrollado, se retribuye directamente cada puesto de trabajo con una cantidad fija que se denomina complemento de puesto según Tabla Anexa II.

El Complemento de puesto se corresponde con los niveles de valoración que figuran en las tablas anexas, que se percibirá durante el período en que el trabajador/a desempeñe puestos del mismo nivel.

ARTÍCULO 24.- TRABAJO DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

1) El trabajador/a que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cinco meses durante un año, o siete durante dos años, y que no responda a las circunstancias contempladas en el artículo 17 del presente convenio, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, excepto cuando coincidan las vacaciones, en el que el plazo será de un mes más. En el supuesto previsto en el párrafo precedente, el trabajador tendrá derecho a que se le encuadre en el Nivel Retributivo que corresponda en función de la categoría profesional superior, considerándose a esos efectos asimismo el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador/a en la categoría profesional que tuviese reconocida hasta ese momento

2) Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

3) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice, teniendo en cuenta a estos efectos a la hora de determinar dicha diferencia retributiva el tiempo de permanencia ininterrumpida del trabajador/a en la categoría profesional que tuviese reconocida

4) Si por necesidades perentorias o imprescindibles de la actividad productiva, la Dirección precisara destinar un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por un plazo de quince días como máximo, con carácter general, excepto por vacaciones que el plazo podrá ser hasta de treinta días,

manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

5) En los supuestos de ausencias o vacantes provisionales que se produzcan por enfermedad de larga duración (más de 60 días) derivada de enfermedad común o accidente, suspensión por permiso de maternidad, excedencia o suspensiones de contrato legalmente reconocidas, entre el personal que no sea de libre designación de la Dirección, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo han motivado, sin que se otorgue el derecho a la consolidación del puesto ocupado, aunque sí a la percepción de las retribuciones correspondientes al mismo.

ARTÍCULO 25.- REVISIÓN SALARIAL

En el año 2019, se aplicará una subida salarial del 2% en las tablas salariales correspondientes al año 2018.

En el año 2020, se aplicará una subida salarial del 2% en las tablas salariales correspondientes al año 2019.

En el año 2021, se aplicará una subida salarial del 2% en las tablas salariales correspondientes al año 2020.

En el único supuesto de que a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio el IPC interanual superase o igualase el 3%, se revisarán todos los conceptos afectados por la revisión salarial considerando la consecución de la prima variable de objetivos, entendiéndose que en ningún caso dicha revisión superará el 1% adicional al 2% pactado.

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

ARTÍCULO 26.- ANTIGÜEDAD

A todo trabajador/a que tenga la condición de fijo se le reconocerá los derechos de antigüedad, (trienios al 3 por ciento del salario base que figura en la Tabla Anexa I), dentro de los límites legalmente vigentes.

ARTÍCULO 27.- PRIMA VARIABLE DE OBJETIVOS NO CONSOLIDABLE

Se establece la cantidad del 1%, no consolidable, sobre los conceptos fijos (salario base, antigüedad, complemento de puesto y gratificación lineal de septiembre) para cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo. Los objetivos vinculados al cobro de esta prima serán pactados por La Dirección y el Comité de Empresa para cada uno de los años. Esta prima la cobrará todo trabajador/a con más de un año de permanencia ininterrumpida en la compañía.

ARTÍCULO 28.- DIETAS Y KILOMETRAJE

Aquellos trabajadores/as que, por motivos laborales, tengan que viajar se regirán por las normas internas de la Empresa vigentes en cada momento, siendo sus cuantías en 2019 las siguientes:

Media dieta, desayuno y almuerzo: 27,20 euros

Dieta completa con alojamiento: 90,64 euros

Kilometraje: 0,34 euros

Desplazamiento en avión:

España: Máximo 350 euros

Fuera de España: Máximo 500 euros

Alojamiento hotel:

París: 125 euros

Madrid y Barcelona: 100 euros
 Resto de España y Francia: 85 euros
ARTÍCULO 29.- PAGAS

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

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de puesto del nivel que desempeñe, más la antigüedad correspondiente según artículo 26 del presente Convenio, más el complemento personal.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de puesto, más la antigüedad correspondiente según el artículo 26 del presente Convenio, cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

- Gratificación Lineal de septiembre, a pagar de una sola vez el 30 de septiembre, siendo el periodo de devengo del 1 de octubre del año anterior a 30 de septiembre del año presente. Dicha Gratificación será abonada cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, a todo el personal acogido al mismo, que se encuentre en su cuarto año ininterrumpido de permanencia, y alta en la Empresa, en las cuantías siguientes:

- Año 2019: 1.525,00 euros
- Año 2020: 1.555,50 euros
- Año 2021: 1.586,61 euros

El personal que llegado el 30 de septiembre se encuentre en su cuarto año de permanencia ininterrumpida en la empresa percibirá la Gratificación Lineal en función del periodo que tenga devengado.

ARTÍCULO 30.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana se considerarán nocturnas y tendrá una retribución específica equivalente al 35% para el año 2019, 36% para el año 2020 y 37% para el año 2021 del salario base, antigüedad, complemento de puesto, atendiendo a la siguiente fórmula.

$(\text{Salario base} + \text{Antigüedad} + \text{Comp. Puesto}) \times 15 \times 0,35^*$

365x8

* Año 2019 (Modificable según los años).

ARTÍCULO 31.- TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

El plus de domingos y festivos se retribuirá en función de cada una de las categorías y niveles retributivos, para el año 2019 según tabla anexa VI.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de la producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de 6 semanas, no pudiendo programarse descanso en turno de noche.

ARTÍCULO 32.- PUESTA EN MARCHA

Los trabajos desde las 04:00 horas hasta las 06:00 horas, tendrán un plus de puesta en marcha que se retribuirá en función de cada una de las categorías y niveles retributivos, para el año 2019 según tabla anexa VII.

ARTÍCULO 33.- TRABAJO EN SÁBADOS

El trabajador/a que realice trabajos en sábados, independientemente del descanso que disfrute entre se-

mana, percibirá un plus por sábado trabajado igual para todos los trabajadores/as, con independencia de la categoría que ostenten, con la cuantía de 50,00 euros 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.

ARTÍCULO 34.- PLUS DE TRANSPORTE

Para todo trabajador/a que por motivo de la puesta en marcha de la factoría inicie sus tareas en el turno de las 4 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 23,23 euros para 2019, por día de trabajo en ese horario, al no existir autobús que realice el recorrido a la factoría.

Para el trabajador/a que por el mismo motivo venga a las 5 de la mañana, se establece, un plus de transporte de 11,62 euros para 2019.

ARTÍCULO 35.- GRATIFICACIÓN FIJA.

La gratificación fija se mantendrá en las cuantías y trabajadores/as que las vienen disfrutando, teniendo el carácter de no absorbible ni revisable.

CAPÍTULO QUINTO

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 36.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO

Con el fin de contribuir a la seguridad de los trabajadores/as y la de sus familiares, se renueva en su totalidad la póliza de seguro colectivo de vida, por un importe de 15.000,00 euros, ampliándose la cobertura a los casos de declaraciones firmes de incapacidad permanente total y absoluta, desde la publicación en el B.O.E. del presente convenio colectivo.

Asimismo la empresa mantendrá la concertación del seguro colectivo de accidentes a favor de los trabajadores/as afectados por este convenio en los términos recogidos en el Convenio Colectivo Estatal del sector de Industrias Lácteas y sus derivados.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será:

- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente 30.000 euros
- Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de enfermedad 20.000 euros
- Gastos de sepelio 3.000 euros
- Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

ARTÍCULO 37.- INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores/as afectados por este convenio, con antigüedad de al menos 10 años de permanencia en la empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente con jubilación anticipada con carácter voluntario o a la edad legal de jubilación ordinaria percibirán las siguientes cantidades:

a) Por jubilación anticipada:

* Una anualidad y media si se produce a los 63 años.

* Una anualidad si se produce a los 64 años.

b) Jubilación ordinaria a la edad legal:

- La empresa abonará 48,93 euros por año de servicio.

ARTÍCULO 38.- PREMIO DE NATALIDAD

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

ARTÍCULO 39.- AYUDA ESCOLAR

Se establece una ayuda por cada hijo en edad escolar, con las siguientes cuantías, para 2019, extendiéndose 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.^º/ E.S.O./Bachiller/F.P.: 92,55 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 40.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos/as discapacitados psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía iguale o supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica de 125,94 euros para 2019, 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 discapacitado cónyuge o hijo/a, 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 del discapacitado a cargo del beneficiario.

- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía 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 41.- DISCAPACITADOS FÍSICOS

Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados por resolución firme en situación de Invalidez 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.

ARTÍCULO 42.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

1) Cuando el trabajador/a se encuentre de baja por enfermedad común o accidente no laboral, se comple-

tarán las prestaciones de IT de la Seguridad Social hasta los 12 meses de baja, en las siguientes cuantías, en función del número de bajas por contingencias comunes a lo largo del año:

1ª.- Para la primera situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

* 100% del complemento de IT desde el primer día.

2ª.- Para la segunda situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

* Del 1er al 3er día no se abonará complemento por IT

* Del 4º al 20º día se abonará el 98% del complemento de IT

* A partir del 21º día se abonará el 100% del complemento de IT

3ª.- Para la tercera situación de IT en el año natural (1 de enero a 31 de diciembre año en curso):

* Del 1er al 3er día no se abonará complemento por IT

* Del 4º al 20º día se abonará el 90% del complemento de IT

* A partir del 21º día se abonará el 100% del complemento de IT

A partir de la segunda situación de I.T. por contingencias comunes, si en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, el trabajador/a no supera el 4% de absentismo, calculado individualmente, se complementará a año vencido y con carácter retroactivo, el 100% de la retribución pactada desde el cuarto día de la misma.

El cálculo individual de absentismo se realizará a la finalización del año de referencia mediante la siguiente fórmula: nº de días naturales de absentismo por CC en año de referencia / nº de días naturales del año de referencia (365 ó 366).

No se computarán como absentismo a los efectos de la fórmula anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, paternidad, permisos retribuidos recogidos en el presente convenio, vacaciones y accidente o enfermedad profesional.

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

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad y complemento de puesto, más 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, antigüedad y complemento de puesto, 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 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 43.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR

La privación del carnet de conducir o su rebaja, por sí mismo, no llevará a comportar en ningún caso la resolución de la relación laboral, salvo causas justas de despido.

ARTÍCULO 44.- 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. Se procurará realizar el pago con un máximo de cinco días una vez solicitado.

CAPÍTULO SEXTO

JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTÍCULO 45.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual para el año 2019, 2020 y 2021 será de 1754 horas.

a) Para los trabajadores/as acogidos a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, Servicios Generales, etc.), 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 art. 50 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, 6 días se utilizarán para disfrute individual, empleándose los 4 días restantes en la aplicación del periodo de jornada intensiva de 1 de junio a 30 de septiembre y para reducir la jornada de invierno.

El personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contratos a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales, no verán afectados sus días de reducción de jornada.

Los días de permiso de asuntos propios de disfrute individual no podrán acumularse para su disfrute en aquellas semanas del año que tengan dos o más festivos, salvo en aquellos departamentos en los que pudieran disfrutarse dichos descansos, previo pacto expreso con los respectivos mandos.

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.

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

Los turnos de trabajo para el personal acogido a régimen de turnos (Fabricación, Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Laboratorio, Almacenes, etc.) serán de ocho horas diarias y 40 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma: de 22 a 6 horas, de 6 a 14 horas, de 14 a 22 horas. De 7,30 a 15,30 horas.

Con carácter excepcional y en consideración a las fiestas Navideñas, el horario correspondiente al turno de tarde del personal de fábrica de los días 24 y 31 de diciembre se reducirá, finalizando la jornada a las 19 horas, siendo de carácter no recuperable la supresión del turno de noche, así como la jornada de los días 25 de diciembre y 1 de enero comenzará a las 8 horas de la mañana.

La incorporación al trabajo en cualquier día de la semana, que se produzca antes del turno de las 6 a las 14 horas, se considerará de puesta en marcha o de lanzamiento de la actividad.

El horario general de trabajo del Personal Administrativo será el siguiente:

HORARIO DE INVIERNO

- De lunes a jueves de 8,30 h. a 14,30 h. y de 15,30 h. a 18,10 h. Total jornada diaria 8 horas y 40 minutos, con una hora para comida.

- Viernes de 8 h. a 15 h., no prestándose este día el servicio de comedor a medio día. Total jornada diaria 7 horas. Es obligatoria una jornada mínima los viernes de 6 horas, la diferencia de una hora con la jornada total prevista, se compensará previamente en la misma semana de lunes a jueves, prolongando la jornada dichos días en módulos de 15 minutos como mínimo. Quien opte por esta reducción en viernes deberá de comunicarlo al responsable del departamento en los dos primeros días de la semana.

El horario de comedor será de lunes a jueves de 14:30 h. a 15:30 h.

HORARIO DE VERANO

- Durante el período comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre, el horario será de 8 h. a 15,15 h, de lunes a viernes. Total jornada diaria 7 horas y 15 minutos.

HORARIO REDUCIDO

- Los lunes, martes y miércoles de Semana Santa y Semana de Corpus, el horario será de 8 h. a 15 h. En el período de Navidad tres días de 8 h. a 15 h. a acordar con la Dirección de la empresa, no prestándose el servicio de comedor a medio día en los horarios de jornada continúa. Total jornada diaria 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 h. de la mañana, ni finalizar antes de la 17,35 h. de la tarde y sin que genere derecho al descanso entre jornada.

HORARIO DE CONCURRENCIA OBLIGATORIA:

Horario de Invierno:

De 10,00 h. a 14,00 h.

De 16,00 h. a 17,35 h.

Horario de Verano:

De 10,00 h. a 14,00 h.

Considerándose en todos los casos el cómputo de una hora de comida para el horario de invierno.

Con el mismo carácter excepcional, el personal de Administración, finalizará su jornada los días 24 y 31 de diciembre a las 14,30 h.

ARTÍCULO 46.- JORNADA IRREGULAR.

Dentro del cómputo de la jornada anual establecida para los años de vigencia del presente convenio colectivo, la empresa dispondrá para la distribución irregular de la jornada, 40 horas anuales, en jornadas de 8 horas que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. En el caso que la producción real para el segundo semestre del año superase en un 10% la real del primer semestre se aumentara para el año en cuestión hasta 72 horas de jornada irregular.

Cuando las necesidades de producción requieran programaciones semanales superiores a la jornada semanal ordinaria de cuarenta horas, se podrá acudir a la utilización de esta jornada irregular anteriormente recogida. No se podrá utilizar esta jornada irregular en las semanas que concurren días festivos de lunes a viernes si se programa turno de trabajo para la sección en dicho festivo.

Si una vez programado y publicado, el turno semanal con jornada irregular, y resultara que no es necesaria dicha programación irregular, dicho día se descontará del cómputo total de la jornada irregular a los trabajadores/as afectados, sin devengo de ningún tipo de remuneración por dicho día. La empresa procurará una utilización rotativa e igualitaria entre los mismos trabajadores/as del taller en cuestión.

No se podrá disponer de esta distribución irregular de la jornada, en domingos o festivos, y no se podrán disponer de más de dos sábados al mes para su acumulación.

Las horas derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, se descansarán en jornadas completas, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y a razón de un día de descanso por día trabajado. Si pasara el año y el trabajador/a no ha podido disfrutar de los días de descanso acumulados este podrá solicitar el pago de los mismos al precio de la hora extraordinaria.

Los trabajadores/as que tengan reducción de jornada por guarda legal, así como asignación de turno fijo por cualquier otra causa, podrán excluirse, a petición propia, del sistema de distribución de jornada irregular, sin que pueda afectar al cumplimiento de la jornada anual establecida.

Si se detectara un incumplimiento de alguno de los anteriores puntos por parte de la dirección en la utilización de la jornada irregular anteriormente redactados, el comité de empresa podrá convocar la comisión de interpretación del convenio colectivo para el estudio del caso.

ARTÍCULO 47.- DESCANSO EN JORNADA CONTINUADA

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.

ARTÍCULO 48.- DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal se tomará el domingo. La Dirección podrá designar el descanso entre semana, programándolo por semanas naturales completas.

Cuando el trabajo se programe para sábado y domingo, el descanso entre semana se tomará en dos días consecutivos. Cada mes, todo trabajador/a disfrutará de un sábado y domingo, o en caso necesario, domingo y lunes consecutivos de descanso, como mínimo.

El descanso o los descansos que correspondan a festivo/s trabajado/s, en función de las necesidades de producción, podrán acumularse para su disfrute dentro del periodo máximo de seis semanas.

Se establece como norma general la rotatividad en turnos. La Dirección de la Empresa procurará un trato de igualdad en el disfrute de los descansos y pluses entre todos los trabajadores/as con las mismas funciones y cualificación en cada una de las secciones, sin perjuicio de las alteraciones que se puedan producir por incidencias o necesidades de producción.

ARTÍCULO 49.- 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:

Pedidos imprevistos

Averías en máquinas y procesos que interrumpen la producción.

Ausencias imprevistas.

Prolongaciones de jornada que eviten la pérdida o deterioro de materia prima.

Períodos 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 por jornadas completas siendo esta compensación de acuerdo con la legislación vigente, siempre que haya acuerdo entre la Dirección y el trabajador.

En los supuestos en que no sea posible la compensación, su remuneración será el valor de la hora extraordinaria, de acuerdo con su nivel retributivo, se recoge en las Tablas del Anexo V para el año 2019.

ARTÍCULO 50.- VACACIONES.

Todo 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 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.

Este calendario deberá observar en relación con el personal de fábrica, que las vacaciones deberán distribuirse a lo largo del año, de forma que en ningún momento podrán disfrutar de vacaciones más de una doceava parte de los trabajadores/as de cada una de las secciones de fábrica, planificándose para cada trabajador/a por periodos de quincenas mensuales naturales (del 1 al 15 y del 16 al 30 en cada mes), con el fin de que no se superpongan los periodos de disfrute de vacaciones por el colectivo de trabajadores/as, de tal forma que en cada quincena mensual solo se computará los días laborables. La programación quincenal vacacional de cada trabajador/a incluirá los días de reducción de jornada, quedando los días laborables no programados en las quincenas de cada trabajador/a para su disfrute fuera de programación, previo acuerdo individual con sus mandos. De tal forma, cada trabajador/a de fábrica deberá de disfrutar durante la vigencia del convenio junto con los 22 días de vacaciones, más los 10 días de reducción de jornada, 32 días laborales al año.

El referido sistema de programación no afectará a aquellas secciones de fábrica que de forma tradicional tienen pactados los turnos de vacaciones y de reducción de jornada, salvo que se presenten problemas en el establecimiento de dichos planes específicos, en cuyo caso se aplicará el sistema general vacacional anteriormente establecido.

Como norma general los días laborables de vacaciones y de reducción de jornada no disfrutados como consecuencia de la programación por quincenas naturales mensuales, no podrán acumularse en su totalidad en un solo periodo para su disfrute.

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, procurando que la mayoría de los trabajadores/as disfruten de una quincena en periodo estival. En contrapartida los trabajadores/as que tomen sus vacaciones o sus días de reducción de jornada en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, 1º junio, 2º septiembre, octubre, noviembre y diciembre, se le abonará el plus fijado de 241,54 euros para el año 2019.

Con el fin de que aquellos trabajadores/as que disfruten sus tres periodos quincenales fuera del periodo estival, percibirán en concepto de compensación 78,03 euros para el año 2019.

Dicho plus de vacaciones será igualmente aplicado, al personal de administración teniendo en cuenta el cómputo de 22 días laborables de vacaciones, aplicándose también dicho plus proporcionalmente prorrateado sobre los 6 días de reducción jornada.

Se aplicará el plus de vacaciones en los mismos términos anteriores, pero con la consideración de 10 días de reducción de jornada, con las particularidades que correspondan, al personal administrativo acogido a reducciones de jornada o con contrato a tiempo parcial, con horario fijo, o a turnos de 8 horas ininterrumpidas durante todo el año, equivalentes a 40 horas semanales.

Igualmente dicho plus de vacaciones y con las especificaciones referidas a personal de fábrica o de administración, será aplicado al personal con contrato de duración superior a un año. Quedando excluido el personal no acogido a este Convenio, por ser su retribución pactada de forma global.

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

- Plus de nocturnidad. Los 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 diez de la noche y las seis de la mañana, percibirán el promedio de lo cobrado en concepto de plus de nocturnidad durante los tres meses anteriores al período 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 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 período 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, divididos y multiplicados por días naturales con un máximo de 45 días naturales de vacaciones y reducción de jornada.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

PERMISOS, EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DE CONTRATO

ARTÍCULO 51.- PERMISOS

El 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 trabajador 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 o parejas de hecho legalmente inscritas.

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 o pareja de hecho legalmente inscrita, 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 o pareja de hecho legalmente inscrita y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días por nacimiento de hijo/a, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

c) Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, 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 al departamento 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 hijo/a menor de tres meses, los 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 al departamento 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, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (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 trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Granada, el plazo será de cinco días y 3 días más sin retribución, pero con cotización a la seguridad social, hasta un total de 8 días, si el hecho causante se produjera fuera del país.

f) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, o pa-

reja de hecho legalmente inscrita, hijos, (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cuando por tales motivos, el 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 o sobrinos (hasta el tercer grado colateral de consanguinidad o afinidad).

h) 1 día por matrimonio de hijos 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 art. 45 del presente convenio: 10 días de permiso retribuido y 6 días para el personal administrativo.

Para el personal administrativo el disfrute de 2 de estos 6, podrá realizarse de forma fraccionada, en dos fracciones de 4 horas, siempre y cuando sean preavisados con tiempo y pactados con los respectivos mandos.

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 laborables 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 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 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 hijo 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 laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Éste mismo permiso podrá ser disfru-

tado 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 al departamento de Recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

o) Permiso retribuido de dos días anuales para acudir a urgencia médica hospitalaria de cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos, padres y padres políticos.

ARTÍCULO 52.- 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 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 mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los 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 pre adoptivo, 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 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el 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 trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente voluntario, 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.

CAPÍTULO OCTAVO

APLICACIÓN DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES

ARTÍCULO 53.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.

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

A) MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre 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 descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis 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 como suspensión del contrato por paternidad.

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.

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 42 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración ni 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, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, 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 definitiva, 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 intere-

sados, 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 múltiple.

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.

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.

Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en la legislación vigente para los supuestos de suspensión de contrato.

C) RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

Cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o en período de lactancia y así lo certificasen los servicios médicos, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio de puesto no pudiera efectuarse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo (Artículo 45 del E.T.), durante el período necesario para la protección de la seguridad de la trabajadora, de su salud y de la del feto, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto de trabajo compatible con su estado, aquel en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, o el lactante cumpla los nueve meses de edad.

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

D) PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apartado B), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo establecido legalmente, ampliable en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la Empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es indepen-

diente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, regulado en el Artículo dedicado a permisos, y que consiste en un permiso retribuido de tres días naturales, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El trabajador deberá comunicar por escrito al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, antes de su disfrute.

ARTÍCULO 54.- AUSENCIA JUSTIFICADA DEL PUESTO DE TRABAJO.

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

Las trabajadoras por lactancia de un hijo 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 laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora con la debida antelación. Éste mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 55.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

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

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los 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.

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

En los supuestos y en aquellas secciones en las que el personal esté sujeto al régimen de turnos, y la solicitud del disfrute del derecho por parte del trabajador/a implicase la exención o fijación de un determinado turno u horario, dicha asignación estará condicionada a las implicaciones que con respecto al resto de trabajadores/as de la sección produzca. Así la solicitud de fijación de turno fijo o exención de uno de ellos, tendrá un carácter excepcional y deberá justificarse. Podrá limitarse la asignación o exención de turno cuando dos o más trabajadores/as de la misma sección tengan derecho a la concreción.

ARTÍCULO 56.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador/a podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, siempre que exista causa justificada, y por un periodo de quince o treinta días consecutivos al año, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

El 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 trabajador/a no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste/a podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello.

Si la suspensión voluntaria es de quince días podrá solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él/ella en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el 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.

ARTÍCULO 57.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o pa-

ternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores/as que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de 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 la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

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

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

ARTÍCULO 58.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Las partes firmantes del vigente Convenio Colectivo se comprometen en relación al principio de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, a:

1.- Empezar una política de fomento de Igualdad de Oportunidades, promoviendo la aplicación efectiva de principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, así como especialmente al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

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

CAPÍTULO NOVENO SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 59.- SEGURIDAD Y SALUD.

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

La Empresa debe de garantizar el cumplimiento del marco legal establecido por La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, promover y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los/las trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los/las trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio/a trabajador/a o para sus compañeros/as o terceros.

Los/las trabajadores/as, deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las obligaciones recogidas en el Plan de Prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario/a.

La Dirección de la empresa teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la misma, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

ARTÍCULO 60.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

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

2.- El derecho de participación mencionado, se ejercerá en el ámbito de la empresa, en su centro de trabajo afectado por el presente Convenio, al amparo y con sujeción a los criterios establecidos en el Artículo 34 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos Laborales.

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evalua-

ción de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad y salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) y demás legislación vigente sobre la materia.

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

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno en vigencia. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 8 horas mensuales para labores propias en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa. Dicho crédito horario no será acumulable entre los Delegados/as de Prevención y su utilización deberá preavisarse el viernes a efectos de no interferir en la programación de los turnos de trabajo.

ARTÍCULO 61.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores/as tendrán derecho a los equipos de protección individual y colectiva, que determine la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa deberá proporcionar a sus trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

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.

De igual forma, todos los trabajadores/as tienen la obligación de utilizar los equipos de protección individual obligatorio para el desempeño de sus funciones.

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. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. En los casos de mujeres embarazadas, se les facilitará la ropa adecuada a su estado.

ARTÍCULO 62.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores/as 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. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la

observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulten necesarios, la no realización de trabajo nocturno.

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

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Este cambio de puesto de trabajo vendrá siempre determinado por el empresario como deber y obligación inherente a su naturaleza.

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

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

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

ARTÍCULO 63.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa garantizará a los trabajadores/as el servicio de vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo que desarrolle. Como mínimo la empresa establecerá lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El reconocimiento médico se realizará siempre que el trabajador/as preste su consentimiento, salvo en los supuestos excepcionales que el trabajador/a está obligado a realizar el reconocimiento médico, siempre previo informe de los representantes de los trabajadores.

Las excepciones al principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos según el artículo 22 LPRL son:

1. Reconocimientos médicos iniciales o después de bajas prolongadas de duración superior a 1 año, siempre que exista una norma específica legal o convencional o exista riesgos de enfermedad profesional.

2. Cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles y no exista otro método para verificar el estado de salud del trabajador/a que pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para personas relacionadas con la empresa. Se incluyen los trabajadores/as especialmente sensibles a determinados riesgos, mujeres embarazadas, trabajadores/as menores y trabajadores/as con discapacidad siempre que se den los principios anteriores.

3. Cuando viene establecido por disposición legal en relación con los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

4. En los casos que el trabajador/a vaya a realizar tareas con riesgo de enfermedad profesional.

Los/as trabajadores/as una vez que hayan optado voluntariamente o de forma excepcional obligados por norma legal, dispondrán de todas las garantías recogidas en el artículo 22 LPRL.

El Comité de Seguridad y salud:

* Será el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

* Aprobará los protocolos médicos de todos los puestos como mínimo anualmente o siempre que exista un cambio significativo en la evaluación de riesgos de un determinado puesto de trabajo.

* Revisará el listado de puestos de trabajo con las excepciones al principio de voluntariedad de los reconocimientos médicos según el artículo 22 LPRL.

* Participación activa en campañas de promoción de la salud laboral.

La empresa facilitará a los trabajadores/as del centro de trabajo de Granada que lo demanden, la posibilidad de reconocimiento ginecológico y prueba analítica urológica (PSA). Será necesario para la realización de la misma la previa solicitud y autorización del Servicio Médico de Empresa.

ARTÍCULO 64.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

Dos de los Delegados de Prevención asumirán competencias relativas a medio ambiente, comprometiéndose la Dirección a otorgar los medios y la información necesaria para el correcto ejercicio de sus funciones. Se le proporcionará la formación necesaria en materia de medio ambiente, que será considerado al igual que al relativo a seguridad y salud laboral, como tiempo efectivo de trabajo.

La Dirección de la empresa pondrá en marcha planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficiencia energética y del agua, así como planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos contaminantes, por otros orientados a la producción limpia.

CAPÍTULO DÉCIMO

COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 65.- GASTOS FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS

La Empresa pondrá anualmente a disposición del Comité de Empresa de Granada, la cantidad de 2.000,00 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 66.- 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 67.- INVOLABILIDAD 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 de los 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 DECIMOPRIMERO

ACCIÓN SINDICAL, DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

ARTÍCULO 68.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados/a 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.
- A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como la cuenta bancaria o Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la Empresa efectuará las antedichas detracciones salvo indicación en contrario.

La Dirección de la Empresa entregará mensualmente copia de la transferencia y relación nominal de cotizantes a las respectivas Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa.

ARTÍCULO 69.- HORAS SINDICALES

Trimestralmente el Sindicato o grupos que formen el Comité de Empresa pactarán con la Dirección el sistema de acumulación de horas y la distribución de las mismas entre los miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales pertenecientes al mismo Sindicato o al grupo correspondiente, a fin de que la Dirección pueda organizar el trabajo con toda normalidad.

Asimismo, mensualmente se deberán justificar y liquidar la acumulación de horas sindicales entre los distintos miembros.

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

ARTÍCULO 70.- DELEGADOS/AS SINDICALES

Los Delegados/as Sindicales tendrán la garantía y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, en la L.O.L.S. y con carácter particular las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y de los afiliados al mismo en el Centro de Trabajo en el ámbito sindical.
- Servir de instrumento de comunicación entre su Sindicato y la Dirección de la Empresa en el ámbito correspondiente.
- Recibir la misma información y documentación que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral (con voz pero sin voto).
- Ser oídos por la Dirección previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los afiliados a su Sindicato y especialmente en las sanciones y despidos de éstos últimos.

Se acuerda, con carácter excepcional y con vigencia únicamente para, la acumulación anual de horas sindicales necesarias de los distintos miembros del Comité de Empresa en los Delegados Sindicales, con el fin de que pueda/n quedar relevado/s del trabajo durante dicho periodo, sin perjuicio de su remuneración.

CAPÍTULO DECIMOSEGUNDO DISPOSICIONES VARIAS ARTÍCULO 71.- FORMACIÓN

La Dirección de la Empresa fomentará la formación continua de todos los trabajadores/as, para lo cual elaborará los planes de formación con carácter anual.

Los planes relacionados con los trabajadores/as afectados por este Convenio serán presentados al Comité de Empresa de I.L.G., con la suficiente antelación para su conocimiento, propuestas, ampliación y consecuentemente su debate con la Dirección antes de su implantación.

Es responsabilidad de la empresa la financiación de los planes de formación bien con medios propios o ajenos, así como su organización e impartición.

A) En la organización de los cursos se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- * Formación obligatoria.

Es la que se deriva, según criterio de la Dirección, de la adaptación al puesto de trabajo por cambios tecnológicos del proceso productivo, o por acciones destinadas a la mejora de la seguridad y evitación de riesgos en el trabajo. Esta formación deberá impartirse dentro del horario laboral. Cuando no fuera posible, el plus de formación que será de carácter único para todo el personal, siendo su cuantía de 17,88 euros por hora de formación para 2019.

Las formaciones programadas fuera de turno de trabajo, se convocarán con 14 días de antelación. La Dirección procurará evitar, en la medida de lo posible, convocar a formaciones obligatorias fuera de turno a trabajadores/as en turno de noche. Antes de programar una formación obligatoria fuera de turno para el turno de noche, la Comisión de Formación se reunirá a fin de garantizar que se agotarán todas las vías posibles, dentro de los límites económicos y organizativos, para evitar que se programe formación obligatoria fuera de turno para el personal con turno de noche programado.

La asistencia a dichos cursos será de carácter obligatorio dado que su impartición busca un doble objetivo: el primero de conocimiento teórico-práctico, higiénico y de control de calidad, en el manejo de maquinaria e instalaciones, y segundo el conocimiento por parte del trabajador/a de los riesgos laborales a los que pueda estar sometido/a y su protección ante los mismos.

En el caso de que una acción formativa obligatoria le impida al trabajador/a comer en su domicilio éste realizará la comida en el comedor de la empresa, sin cargo alguno, abonándose dicha hora al valor de la hora de formación anteriormente fijada.

La asistencia a los cursos de formación de carácter obligatorio será requisito indispensable para optar a puestos de mando intermedio o directivos en la empresa, y muy especialmente a los cursos dirigidos a los ámbitos de seguridad y salud en el trabajo, todo ellos de acuerdo con la potestad que asiste a la Dirección de designación de puestos de mandos intermedios, técnicos y personal de confianza.

* Formación voluntaria.

Cualquier otra que no estuviese comprendida en el supuesto anterior, y que se convoca con carácter voluntario y que contribuye al desarrollo de las capacidades individuales, en el seno de la empresa o fuera de ella.

Formador Interno

Con el objeto de facilitar, en la medida de lo posible, las formaciones obligatorias dentro de turno de trabajo, además de garantizar el traspaso de conocimiento entre compañeros/as, se establece la figura de Formador Interno. Para definir aquellos trabajadores/as que con carácter voluntario quieran adoptar el rol de formador/a de sus compañeros/as.

Características:

1. Acceso de carácter voluntario. Siendo el único requisito mínimo disponer, al menos de 5 años de experiencia en el puesto de trabajo sobre el cual impartirá la formación.

2. Realización a cargo de la empresa, de formación específica como formador de formadores.

3. Realizará sus funciones dentro de horario laboral siempre que las circunstancias de la producción así como la planificación de turnos lo permita, no afectando a la rotación de turnos del resto de sus compañeros/as. En los casos en los cuales realizara las funciones formativas fuera de turno de trabajo se abonará la hora a precio de la hora de formación.

Principales funciones:

1. Participación en la elaboración del diseño de la formación y seguimiento de la misma

2. Propuestas de mejora

3. Impartición formaciones de carácter obligatorio.

4. Elaboración de manuales.

5. Asumirá la responsabilidad de impartir la formación pactada con el/los Responsable/s del área.

ARTÍCULO 72.- COMITÉ INTERCENTROS.

El Comité de empresa de Industrias Lácteas de Granada S.L.U., manifiesta su voluntad de constituir en el futuro un Comité Intercentros del Grupo Lactalis Iberia, siempre que los distintos Comités de empresa de los demás centros de trabajo de Grupo manifiesten su voluntad de constituirlo en sus respectivos Convenios. Dicho Comité no podrá constituirse hasta que transcurra la vigencia del presente Convenio, pudiéndose acordar a partir de ese momento con la Dirección tanto su constitución, composición y competencias.

ARTÍCULO 73.- FALTAS Y SANCIONES

En materia de faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Industrias Lácteas vigente en el momento que sea necesaria su aplicación.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as se clasificarán en leves, graves y muy graves.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves

g) La falta de comunicación a la empresa de los defectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que

hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

4. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, tanto los legales como los que se pacten previamente al efecto.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/a hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

o) La inobservancia de las normas de la empresa relativas a la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a. Por falta leve:

* Amonestación verbal

* Amonestación escrita

* Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b. Por falta grave:

* Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c. Por falta muy grave:

* Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

* Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.

* Despido disciplinario.

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

En todo caso y como norma general, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la Dirección de la Empresa tuviera conocimiento de los hechos y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 74.- APLICACIÓN SUPLETORIA

En todos los puntos no regulados en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Estatal de Industrias Lácteas y normas concordantes.

TABLA ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE AÑO 2019

NIVEL	Salario Base	
	Mensual	Annual
01	1.261,75 euros	18.926,24 euros
02	1.185,73 euros	17.785,99 euros
03	1.094,53 euros	16.417,99 euros
04	1.018,52 euros	15.277,73 euros
05	912,10 euros	13.681,54 euros
06	858,90 euros	12.883,45 euros
07	805,69 euros	12.085,36 euros
11	1.410,62 euros	21.159,23 euros
12	1.237,21 euros	18.558,11 euros
13	1.108,81 euros	16.632,09 euros
15	1.022,04 euros	15.330,54 euros
17	878,01 euros	13.170,17 euros

TABLA ANEXO II

TABLA DE COMPLEMENTO DE PUESTO AÑO 2019

NIVEL	Complemento	
	Puesto Mensual	Puesto Anual
01	894,32 euros	13.414,86 euros
02	787,78 euros	11.816,69 euros
03	681,91 euros	10.228,64 euros
04	631,36 euros	9.470,38 euros
05	499,17 euros	7.487,59 euros
06	383,70 euros	5.755,53 euros
07	268,23 euros	4.023,47 euros
11	852,87 euros	12.793,01 euros
12	711,47 euros	10.672,03 euros
13	591,15 euros	8.867,24 euros
15	502,50 euros	7.537,53 euros
17	360,90 euros	5.413,47 euros

TABLA ANEXO III

TABLA DE FABRICACIÓN AÑO 2019

NIVEL	Salario Base		Complemento Puesto Mensual	TOTAL
	Mensual	Mensual		ANUAL
01	1.261,75 euros	894,32 euros	32.341,10 euros	
02	1.185,73 euros	787,78 euros	29.602,68 euros	
03	1.094,53 euros	681,91 euros	26.646,63 euros	
04	1.018,52 euros	631,36 euros	24.748,11 euros	
05	912,10 euros	499,17 euros	21.169,13 euros	

06	858,90 euros	383,70 euros	18.638,98 euros
07	805,69 euros	268,23 euros	16.108,83 euros

NÚMERO 2.759

TABLA ANEXO IV
TABLA DE ADMINISTRACIÓN AÑO 2019

NIVEL	Salario Base	Complemento	TOTAL ANUAL
	Mensual	Puesto Mensual	
11	1.410,62 euros	852,87 euros	33.952,24 euros
12	1.237,21 euros	711,47 euros	29.230,14 euros
13	1.108,81 euros	591,15 euros	25.499,33 euros
15	1.022,04 euros	502,50 euros	22.868,07 euros
17	878,01 euros	360,90 euros	18.583,64 euros

TABLA ANEXO V
Precio de la Hora extra personal

NIVEL	EUROS
01	21,81 euros
02	19,93 euros
03	17,92 euros
04	16,64 euros
05	14,24 euros
06	12,52 euros
07	10,79 euros
11	23,08 euros
12	19,86 euros
13	17,30 euros
15	15,51 euros
17	12,58 euros

TABLA ANEXO VI
Precio de la Hora festiva para el personal

NIVEL	EUROS
01	22,08 euros
02	20,18 euros
03	18,14 euros
04	16,85 euros
05	14,42 euros
06	12,67 euros
07	10,92 euros
11	23,36 euros
12	20,10 euros
13	17,52 euros
15	15,70 euros
17	12,73 euros

TABLA ANEXO VII
Precio de la Hora de Puesta en marcha

NIVEL	EUROS
01	24,54 euros
02	22,42 euros
03	20,15 euros
04	18,72 euros
05	16,02 euros
06	14,08 euros
07	12,13 euros
11	25,96 euros
12	22,34 euros
13	19,46 euros
15	17,45 euros
17	14,15 euros

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, con sombrillas, hamacas y caseta de tiquets, en playa Velilla, t.m. de Almuñécar, por un período de 4 años. Expte.: AUT01/19/GR/0079

EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y en el artículo 152.8 y 9 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas, se somete a información pública la solicitud formulada por D. Manuel Alaminos Páramos, para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, con sombrillas, hamacas y caseta de tiquets, en playa Velilla, t.m. de Almuñécar, por un período de 4 años. Expte.: AUT01/19/GR/0079.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, núm. 2, en horario de 09:00 a 14:00 de lunes a viernes, así como en la página Web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 25 de mayo de 2019.-La Delegada Territorial, fdo.: María José Martín Gómez.

NÚMERO 3.359

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE GRANADA

Juicio inmediato sobre delito leve 2/2019

EDICTO

En el Juzgado de Instrucción número Dos de Granada, con sede en Avda. del Sur, número 5, 5ª planta, de Granada, se sigue procedimiento juicio inmediato sobre delitos leves 2/2019, en el que con fecha 25/01/2019 ha

recaído sentencia número 25/2019, contra Jesús Chaparro Fernández, titular del Documento Nacional de Identidad 28745339P, a quien a través de la presente publicación se emplaza para que, en el término de diez días, comparezca ante el Juzgado expresado para que pueda tener conocimiento íntegro de tal acto y ser informado de los recursos que contra la misma pudiera interponer.

Y para que conste y sirva la presente de notificación a Jesús Chaparro Fernández, expido y firmo la presente en Granada, 21 de junio de 2019.-El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: Joaquín María López Calera.

NÚMERO 3.360

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA*Sentencia núm 719/18*

EDICTO

D^a Isabel Bravo Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 585/2018, a instancia de la parte actora, D. Juan Miguel López Gómez, contra VRP Building 2014, S.L., sobre Cantidad, se ha dictado Sentencia núm. 719/18, de fecha 18/06/19, que se encuentra en el expediente de referencia.

Para que sirva el presente de notificación a la demandada VRP Building 2014, S.L., actualmente en paradero desconocido, haciéndole saber que contra la misma puede interponer Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía el cual, en su caso, deberá ser anunciado ante este Juzgado en el acto de la notificación de esta sentencia, basando para ello la manifestación en tal sentido de la parte, de su Abogado o de su representante en el momento de hacerle la notificación, o dentro de los cinco días siguientes a aquél en que tenga lugar dicha notificación, por escrito o comparecencia. En el caso de que la recurrente fuera la empresa demandada, deberá acreditar al tiempo de anunciar el recurso haber ingresado la cantidad total objeto de condena en la cuenta corriente de este Juzgado (cuenta de depósitos y consignaciones), abierta a tal efecto en la Entidad Banco Santander, debiendo especificar en el impreso, que la cuenta-expediente judicial es 1734/0000/36/0719/18, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria habrá de hacerse en la cuenta del Banco Santander nº IBAN: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario, Juzgado de lo Social nº 3 de Granada, y en "Observaciones" se consignarán los 16 dígitos de la cuenta que componen la cuenta-expediente judicial. De igual modo, la demandada deberá acreditar, al tiempo de anunciar el recurso, haber consignado como depósito la cantidad de 300 euros en la entidad bancaria indicada.

Y para que sirva de notificación al demandado VRP Building 2014, S.L., actualmente en paradero descono-

cido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 19 de noviembre de 2019.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Isabel Bravo Ruiz.

NÚMERO 3.361

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA*Autos número 853/2018*

EDICTO

D^a Isabel Bravo Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 853/18 Ejecutoria 74/2019 a instancia de la parte actora D. Marcos Ruiz Morales, contra Custodio Molina, S.L., y FOGASA sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente,

PARTE DISPOSITIVA: S.S^a Ilma. Dijo: Se despacha ejecución en favor del actor frente a la empresa condenada Custodio Molina, S.L., provisto del C.I.F. B19520931 en cantidad suficiente a cubrir la suma de 19.344'82 euros en concepto de principal, más la de 3.870 euros calculadas para intereses y gastos. Notifíquese la presente resolución a las partes a la demandada por BOP, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días, en la forma expuesta en el fundamento cuarto de esta resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Custodio Molina, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 26 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Isabel Bravo Ruiz.

NÚMERO 3.362

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA*Autos número 634/2018*

EDICTO

El/La Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 634/18 a instancia de la parte actora D. Manuel Alejandro García Franco, contra Ibesol Energía, S.L., y FOGASA sobre cantidad se ha dictado sentencia nº 200/19, de fecha 04/06/19, que se encuentra en el expediente de referencia.

Y para que sirva de notificación a la empresa demandada Ibesol Energía, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, haciéndole saber que contra la misma puede interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo y con los requisitos contenidos en el fallo de la sentencia, 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, 4 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Isabel Bravo Ruiz.

NÚMERO 3.363

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE GRANADA

Autos ejecución número 45/2019

EDICTO

D^a Isabel Bravo Ruiz, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Granada,

HACE SABER: Que en los autos de ejecución seguidos en este Juzgado bajo el número 45/2019 a instancia de la parte actora D. Juan Manuel García González, contra Custodio Molina, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado resolución de fecha del tenor literal siguiente:

PARTE DISPOSITIVA.- S.S^a Ittma. Dijo: Se despacha ejecución en favor del actor Juan Manuel García González, frente a la empresa condenada Custodio Molina, S.L., provista del C.I.F. B19520931, en cantidad suficiente a cubrir la suma de 13.561,45 euros en concepto de principal, más la de 2.700 euros calculados para intereses y gastos.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días, en la forma expuesta en el fundamento cuarto de esta resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Custodio Molina, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 9 de mayo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Isabel Bravo Ruiz.

NÚMERO 3.364

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos ejecución número 57/2019

EDICTO

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

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 57/2019 a instancia de la parte actora D^a Olga María Galera Lombardo, Lidia Martínez García, Josefa Garijo Parra y Laura Martínez Martínez, contra Grupo Previndal Salud, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto de extinción de la relación laboral de esta fecha contra el que cabe recurso de reposición en termino de tres días ante este Juzgado, estando las actuaciones de manifiesto en esta Secretaría.

Y para que sirva de notificación al demandado Grupo Previndal Salud, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 17 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 3.365

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos ejecución número 61/2019

EDICTO

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

HACE SABER: Que en la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 61/2019 a instancia de la parte actora D^a Laura Barrigas Núñez y Rafael Gutiérrez García contra Asociación Ceinlam, sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de insolvencia de esta fecha contra el que cabe recurso de revisión en termino de tres días ante este Juzgado, estando las actuaciones de manifiesto en esta Secretaría.

Y para que sirva de notificación al demandado Asociación Ceinlam, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 25 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 3.366

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA*Autos ejecución número 58/2019***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 la ejecución seguida en este Juzgado bajo el número 58/2019 a instancia de la parte actora José Antonio Parrizas Flores y Diego Ramírez Oihuela, contra Contrataciones y Servicios Urquiza, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado Decreto de insolvencia de fecha 25/06/2019 contra el que cabe recurso de revisión en el plazo de tres días, estando las actuaciones de manifiesto en esta Secretaría.

Y para que sirva de notificación al demandado Contrataciones y Servicios Urquiza, S.L., actualmente en paradero desconocido.

Granada, 25 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 3.386

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA*Autos ejecución número 40/2019***EDICTO**

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la Ejecución nº 40/2019 contra Akron Ingeniería del Automatismo, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 28/06/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el BOP), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado de lo Social 7, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

Y para que sirva de notificación al demandado Akron Ingeniería del Automatismo, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 28 de junio de 2019.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordoñez Correa.

NÚMERO 3.381

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)*Aprobación inicial proyecto de urbanización UE 28***EDICTO**

Aprobado inicialmente por la Junta de Gobierno Local,, en sesión Ordinaria, celebrada el día 6/06/2019, el Proyecto de Urbanización para la reposición de la urbanización de la UE-28 de las NNSS del Planeamiento, tramitado a instancia del Excmo. Ayuntamiento de Albolote y redactado por el Arquitecto D. Antonio Luis Espinar Moreno, proyecto de urbanización que se ha instado ante la necesidad de readaptar la ordenación del ámbito incluido en la antigua UE-28 de las NN.SS para adecuarlo a los cambios derivados de las expropiaciones efectuadas por el Ministerio de Fomento para la ejecución del tramo Albolote-Santa Fe de la autovía A-44, el expediente se somete a información pública por plazo de 1 mes mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, en la sede electrónica y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. Encontrándose asimismo a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://albolote.sedelectronica.es>].

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes.

Todo ello de conformidad con el art. 39.2 de la Ley de Ordenación Urbanística de Andalucía, aprobada por la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, se realizará notificación individualizada a los propietarios incluidos en su ámbito

Albolote, 28 de junio de 2019.- El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 3.374

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)*Aprobación inicial de estudio de detalle***EDICTO**

Por Decreto de la Alcaldía núm. 2019/971-ALC de fecha 1 de julio de 2019, se ha prestado aprobación inicial al estudio de detalle para ajuste de alineaciones y acumulación de volúmenes en finca fuera de línea en calle Las Caserías, núm. 14 de esta localidad, promovido por Tinar Texo, S.L., y redactado por el Arquitecto D. Fernando Vallejo Montes.

Conforme a los artículos 32 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía y 21.1.j) de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y demás concordantes de aplicación, dicha resolución y proyecto se someten a información pública por término de veinte días a fin de formular alegaciones.

Armilla, 1 de julio de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Dolores Cañavate Jiménez.

NÚMERO 3.375

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)*Aprobación inicial Innovación No Estructural, parcelas RP-1 y RP-2 de la UE-7***EDICTO**

Por Decreto de Alcaldía núm. 2019/937-ALC firmado electrónicamente con fecha 27 de junio de 2019, se ha prestado aprobación inicial a la propuesta de Innovación No Estructural de Planeamiento Urbanístico que afecta a las parcelas RP-1 y RP-2 de la UE-7 de las NN.SS. de 2000 de Armilla, redactado por el arquitecto D. Ubaldo J. Rodríguez Cabezas, y promovido por la Junta de Compensación de la UE-7.

De conformidad con lo previsto en art. 32.2 y 39 de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete dicho proyecto a información pública por plazo de un mes, mediante su publicación el Boletín Oficial de la provincia de Granada, en uno de los Diarios de Granada, en el tablón de anuncios y Página Web de este Ayuntamiento, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda formular cuantas alegaciones u observaciones consideren oportunas, encontrándose de manifiesto el expediente en la oficina de urbanismo de este Ayuntamiento.

Armilla, 28 de junio de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Do-
lores Cañavate Jiménez.

NÚMERO 3.369

AYUNTAMIENTO DE CAMPOTÉJAR (Granada)*Convocatoria Animador Deportivo***EDICTO**

Por el Sr. Alcalde de Campotéjar se ha dictado resolución de fecha 1/07/2019, del tenor literal siguiente:

Siendo preciso llevar a cabo la contratación del puesto de Animador Deportivo, vinculado a la subvención concedida por la Diputación de Granada, mediante el sistema de concurso y entrevista personal.

Examinadas las bases de la convocatoria redactadas por el Servicio de Deportes de la Diputación de Granada en relación con la selección de personal referenciada, y de conformidad con el artículo 21.1.g) de la ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, RESUELVO

PRIMERO. Aprobar las bases reguladoras de la convocatoria de selección para la contratación del Animador Deportivo, en los términos siguientes:

“SELECCIÓN DE PERSONAL LABORAL TEMPORAL
Bases Animador Deportivo

Primera.- El contrato se celebrará para la prestación del servicio Animador Deportivo de acuerdo con la Subvención concedida por la Delegación de Deportes de la Diputación Provincial de Granada.

Con los aspirantes admitidos, por el orden de su puntuación, se formará una bolsa de trabajo para las posibles sustituciones y/o nuevas contrataciones Animador Deportivo que se produzcan durante los siguientes años (siempre y cuando dicho programa sea solicitado por el Ayuntamiento y subvencionado por la Diputación Provincial).

Segunda.- La modalidad contractual será contrato para obra o servicio, vinculado siempre a la solicitud potestativa de la subvención y a su concesión por parte de la Diputación Provincial de Granada. La duración del contrato será: el tiempo exigido para la realización del expresado objeto (en principio de octubre a junio inclusive). El contrato se celebrará a tiempo parcial, se formalizará por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo. Dicho contrato podrá renovarse hasta dos veces más, tras lo cual se llevará a cabo el correspondiente procedimiento de selección.

El número de horas ordinarias de trabajo a la semana contratadas será aproximadamente de 25 horas dependiendo de los entrenamientos y competiciones programadas.

Tercera.- El contrato se extinguirá por la realización del servicio objeto del mismo.

Cuarta.- La retribución del trabajador será: según importe de la subvención.

Quinta.- La selección se hará mediante concurso y entrevista personal.

Sexta.- Requisitos:

a) Ser español o nacional de otro estado miembro de la Unión Europea en los términos que establece el Real Decreto Legislativo 5/2015.

b) Tener cumplidos 18 años de edad y no exceder de aquella en que falten al menos 10 años para la jubilación forzosa por edad. El exceso del límite máximo de edad señalado podrá compensarse con los servicios prestados anteriormente en la Administración Local, cualquiera que sea la naturaleza de dichos servicios.

c) Estar en posesión de título de Graduado Escolar, formación Profesional de 1er. Grado o equivalente, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes tareas.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, del servicio del Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.

f) No estar incurso en causa vigente de incapacidad e incompatibilidad de las establecidas en la normativa vigente de Función Pública.

Séptima.- Las solicitudes, conforme al modelo de instancias autobaremada adjunta, se presentarán, cumplimentadas, en el Registro General de la Corporación en horas de oficina o a través de la sede electrónica, hasta el 20 de agosto (inclusive).

A la solicitud, habrá de adjuntarse:

- Fotocopia compulsada del DNI

- Fotocopia del título exigido, o del resguardo de haber pagado los derechos para su expedición.

- Fotocopia de los documentos justificativos de los méritos que los aspirantes alegan para ser valorados.

- Declaración jurada sobre el cumplimiento de los requisitos d), e) y f).

Octava.- La lista de admitidos y excluidos se publicará en el tablón de anuncios de la Corporación.

Novena.- El tribunal calificador estará formado por:

- Presidente: un técnico/a deportivo/a designado/a por la Excm. Diputación Provincial de Granada o suplente.

- Vocales titulares: Dos funcionarios designados por el Ayuntamiento de Campotéjar.

- Vocales suplentes: Un funcionario designado por el Ayuntamiento de Campotéjar.

- Secretario: Funcionario en quien delegue.

El Tribunal podrá acordar la incorporación de asesores especialistas, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

Décima.- La valoración de los méritos se realizará en el Salón de Plenos de la Corporación, una vez publicada la lista definitiva de admitidos y excluidos.

Decimoprimera.- La calificación de los méritos alegados por los aspirantes se efectuará con arreglo al siguiente baremo:

TITULACIÓN:

Por estar en posesión de alguno de los siguientes títulos académicos:

a) Bachiller, FP II o equivalente: 0,75 puntos.

b) Graduado Escolar: 0,5 puntos.

c) Tener cursos o titulaciones relacionados con el puesto objeto del: contrato, 0,50 puntos.

d) Tener titulación de Magisterio de Educación Física: 1,00 puntos.

e) Tener Titulación de Licenciado en Ciencias del Deporte 1,50 puntos.

(La Titulación académica se acreditará mediante fotocopia compulsada del título alegado).

Por este concepto no se podrá superar los 1.50 puntos

FORMACIÓN:

Cursos, seminarios, congresos y jornadas: por la realización de Cursos, seminarios, congresos y jornadas, siempre que se encuentren directamente relacionados con el puesto de trabajo a que se opta y hayan sido impartidos por instituciones de carácter público:

Hasta 14 horas de duración: 0,10 puntos.

De 15 a 40 horas: 0,20 puntos.

De 41 a 70 horas: 0,30 puntos.

De 71 a 100 horas: 0,40 puntos.

De 101 a 200 horas: 0,50 puntos.

Más de 201 horas: 0,75 puntos.

Los cursos en los que no se exprese duración alguna serán valorados con la puntuación de 0,05 puntos.

Exclusivamente se valorarán los cursos, seminarios, congresos y jornadas aportados y acreditados documentalmente junto con la solicitud.

En este apartado de formación, la puntuación máxima a otorgar es de 1,75 puntos.

EXPERIENCIA:

- Por cada mes completo de servicios prestados en cualquiera de las Administraciones Públicas en puesto igual al que se opta, acreditado mediante certificación

expedida por el Organismo Competente, 0,10 puntos. Dichas certificaciones deben incluir el periodo de ocupación.

- Por cada mes completo de servicios prestados en empresa pública o privada en puesto igual al que se opta, que deberán ser suficientemente acreditados a través del contrato de trabajo visado por el SAE, junto con certificado de cotizaciones a la S.S. 0,05 puntos.

Por tales servicios se entenderán los prestados por "cuenta ajena" o en régimen de Colaboración Social, reduciéndose proporcionalmente los prestados a tiempo parcial.

El máximo de puntuación a obtener en el apartado experiencia es de 1,75 puntos.

ENTREVISTA:

El Tribunal realizará una entrevista a los aspirantes que hayan sido admitidos en las listas definitivas.

La entrevista versará sobre los temas que corresponden al desempeño del puesto.

La puntuación máxima por entrevista será de 5 puntos. La puntuación obtenida por cada aspirante será el resultado de la media de los puntos adjudicados por cada uno de los miembros del Tribunal.

Los aspirantes deberán acudir provistos de DNI, pasaporte o carne de conducir.

CALIFICACIONES:

Una vez finalizada la entrevista, el tribunal procederá a realizar la calificación final, sumando para ello los puntos obtenidos en las dos fases. En caso de empate el orden se establecerá atendiendo a las mejores puntuaciones obtenidas en la entrevista."

SEGUNDO. Anunciar en el tablón de anuncios del Ayuntamiento la apertura del plazo para presentar instancias así como la plena disposición de las Bases de la Convocatoria en el Ayuntamiento, así como en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, D. José Aguilar Bailón, en Campotéjar, a fecha de la firma; de lo que, como Secretario-Interventor, doy fe.

Campotéjar, 2 de julio de 2019.- El Alcalde, fdo.: José Aguilar Bailón.

NÚMERO 3.372

AYUNTAMIENTO DE CASTRIL (Granada)

Padrones de agua correspondiente al primer y segundo trimestre de 2019; basura y alcantarillado de 2019 y vados de 2019

EDICTO

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

SE HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 12 de junio de 2019 se acordó:

PRIMERO.- Aprobar las listas cobratorias de las exacciones locales correspondientes al ejercicio 2019: Tasa

por el Servicio de Abastecimiento de Agua Potable, correspondiente al Primer y Segundo Trimestre de 2019.

SEGUNDO.- Aprobar las listas cobratorias de las exacciones locales correspondientes al ejercicio 2019: Tasa de Basura y Alcantarillado 2019.

TERCERO.- Aprobar las listas cobratorias de las exacciones locales correspondientes al ejercicio 2019: Tasa por Entrada de Vehículos a través de las aceras (VADOS).

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

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

Y para que conste, y surta los efectos oportunos, expido la presente certificación, con la salvedad que se determina en el artículo 206 del R.D. 2.568/1986 de 28 de noviembre, de orden y con el Visto Bueno del Sr. Alcalde, D. Miguel Pérez Jiménez.

Castril de la Peña, 1 de julio de 2019.- El Alcalde, fdo.: Miguel Pérez Jiménez.

NÚMERO 3.370

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR (Granada)

Dación cuenta decretos organizativos de Alcaldía (art. 38 R.O.F.)

EDICTO

Por el Sr. Alcalde, se da cuenta al Pleno de la Corporación Municipal, sesión celebrada el 27/06/2019, de los siguientes Decretos dictados por la Alcaldía, en fecha 24/06/2019:

DECRETO 252/19:

De conformidad con las atribuciones que me confiere el artículo 43 y ss. del ROF y con la finalidad de conseguir una mayor eficacia en la gestión de este Ayuntamiento, he resuelto:

Primero: Establecer las siguientes Delegaciones Genéricas a favor de los correspondientes miembros de la Junta de Gobierno Local:

A.- Delegación de Servicios y AEPSA, Fiestas y Cultura.

- Concejal designada: D^a Estefanía Serrano Galera.

- Ámbito: Servicios y AEPSA, Fiestas y Cultura.

- Facultades que se delegan: Dirección Interna y Gestión.

B.- Delegación de Juventud, Deportes y Promoción Local.

- Concejal designada: D^a Celia Masegosa Durán.

- Facultades que se delegan: Dirección Interna y Gestión.

C.- Delegación de Empleo, Igualdad, Educación, Salud, y Memoria Histórica.

- Concejal designada: D^a Dolores Almudena Maestra Martínez.

- Facultades que se delegan: Dirección Interna y Gestión.

E.- Delegación de Desarrollo Rural, Turismo, Medio Ambiente y Promoción Económica.

- Concejal designado: D. Juan Abel Castillo Requena.

Facultades que se delegan: Dirección Interna y Gestión.

F.- Delegación de Economía y Hacienda, Servicios Sociales- Anejos y Personal.

- Concejal designada: D. Juan Pedro Jiménez Burgos.

- Facultades que se delegan: Dirección Interna y Gestión.

Segundo: Las presentes delegaciones surtirán efectos desde el día siguiente al de la fecha del presente Decreto.

Asimismo, de la presente resolución deberá darse cuenta al Pleno en la primera sesión que este órgano celebre, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

DECRETO 253/19.

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:

Primero: Que la Junta de Gobierno Local, Presidida por la Alcaldía estará integrada por tres concejales, número no superior al tercio del número legal de concejales y que a continuación se relacionan:

- D. Juan Pedro Jiménez Burgos.

- D^a Dolores Almudena Maestra Martínez.

- D^a Celia Masegosa Durán.

Segundo: La Junta de Gobierno Local tendrá asignadas las siguientes, en virtud de delegación de esta Alcaldía, las siguientes atribuciones:

1.- La autorización y disposición de gastos, por cantidades superiores a 3.005 euros.

2.- Aprobar la oferta de empleo público, de acuerdo con el Presupuesto y Plantilla aprobada por el Pleno. Aprobar las bases de las pruebas para la selección de personal y para los concursos de puestos de provisión de puestos de trabajo, y distribuir las retribuciones complementarias que no sean fijas ni periódicas.-

3.- La aprobación de los instrumentos de planeamiento de desarrollo del planeamiento general no expresamente atribuidos al Pleno, así como la de los instrumentos de gestión urbanística y de los proyectos de urbanización.

4.- El ejercicio de las acciones administrativas y judiciales y la defensa del Ayuntamiento en las materias de su competencia, incluso cuando las hubiera delegado en otro órgano, y en caso de urgencia, en materias de la competencia del Pleno, en este supuesto dando cuenta en la primera sesión que celebre para su ratificación.

5.- Sancionar las faltas de desobediencia a su autoridad o por infracción de las Ordenanzas Municipales, salvo en los casos en que tal facultad esté atribuida a otros órganos.-

6.- Las contrataciones y concesiones de toda clase cuando su importe no supere el 10% de los recursos ordinarios del Presupuesto, ni en cualquier caso, los seis millones de euros, incluidas las de carácter plurianual, cuando su duración no sea superior a cuatro años, siempre que el importe acumulado de todas sus anualidades no supere ni el porcentaje indicado, referido a los recursos ordinarios del presupuesto del primer ejercicio, ni la cuantía señalada.-

7.- La aprobación de los proyectos de obras y servicios cuando sea competencia para su contratación o concesión y estén previstos en el Presupuesto.

8.- La adquisición de bienes y derechos cuando su valor no supere el 10% de los recursos ordinarios del Presupuesto, ni los tres millones de euros, así como la enajenación del patrimonio que no supere el porcentaje ni la cuantía indicada en los siguientes supuestos:

- La de bienes inmuebles, siempre que esté prevista en el Presupuesto.

- La de bienes muebles, salvo los declarados de valor histórico o artístico cuya enajenación no se encuentre prevista en el Presupuesto.

9.- El otorgamiento de las licencias urbanísticas mayores, así como los actos de gestión tributaria referidos a las mismas.

10.- La aprobación de facturas que correspondan al desarrollo normal del Presupuesto y que hubieran sido recibidas por los Servicios de Intervención.

11.- La Calificación Ambiental, artículo 3, Decreto 297/95, por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental.-

Tercera: La Junta de Gobierno Local celebrará sus sesiones con una periodicidad semanal, celebrando sus sesiones, los martes, a las 9,00 horas.-

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.

DECRETO 254/19:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, he resuelto:

Primero: Nombrar Tenientes de Alcalde a los siguientes señores:

1º.- Teniente de Alcalde D. Juan Pedro Jiménez Burgos.

2º.- Teniente de Alcalde Dª Dolores Almudena Maestra Martínez.

3º.- Teniente de Alcalde Dª Celia Musgosa Durán.

Segundo: De la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la Primera sesión que celebre, 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 al de la presente resolución.

DECRETO: Nº 255/19.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 122 del ROF, vengo a decretar:

El nombramiento como representantes personales de esta Alcaldía en las distintas Barriadas y poblados que integra este término municipal, a los siguientes señores:

Las Vertientes: D. Daniel Martínez Torrecillas.

El Margen: Dª María Isabel Sánchez Salvador.

Venta Quemada: D. Domingo Torres Rodríguez.

Pulpite: Dª Quiteria Sola Martínez.

Venta del Peral: D. Antonio Sebastián Martínez Martínez.

Pozo Iglesias: D. Isidoro Daniel Sánchez Campoy.

La Vega: D. José Carrión Jiménez

Cúllar, 1 de julio de 2019.- El Alcalde, fdo.: Alonso Segura López.

NÚMERO 3.353

AYUNTAMIENTO DE FUENTE VAQUEROS (Granada)

Nombramiento de Tenientes de Alcalde

EDICTO

D. José Manuel Molino Alberto, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fuente Vaqueros (Granada),

HACE SABER: Que se ha dictado el siguiente Decreto con fecha 20 de junio de 2019 y nº 2019-0203 que literalmente dice:

Una vez constituida la corporación municipal el pasado día 15 de junio de 2018, al amparo de lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto 2568/1986 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en virtud de las facultades que me confiere el artículo 21.1 y 21.3 de la Ley 7/1985 reguladora de las bases de Régimen Local de 2 de abril,

RESUELVO

PRIMERO: Nombrar a los Tenientes de Alcalde que se detallan a continuación por este orden:

- Dª Elena Cristina Fernández Peñafiel, Primera Teniente de Alcalde.

- D. José Javier Peña Madrid, Segundo Teniente de Alcalde.

- Dª Estela Albea Alberto, tercera teniente de Alcalde.

SEGUNDO: La presente resolución surtirá efectos desde el momento de su firma y se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, además de darse cuenta en el Pleno de la Corporación en la primera sesión que se celebre.

Fuente Vaqueros, 25 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Manuel Molino Alberto.

NÚMERO 3.354

AYUNTAMIENTO DE FUENTE VAQUEROS (Granada)*Delegaciones en Concejalías***EDICTO**

D. José Manuel Molino Alberto, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Fuente Vaqueros (Granada),

HACE SABER: Que se ha dictado el siguiente Decreto con fecha 20 de junio de 2019 y nº 2019-0189 que literalmente dice:

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 42 a 46 del RD 2568/1986 por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y al objeto de Organizar los Servicios y las áreas de trabajo de esta corporación constituida el 15 de junio de 2019, en virtud de las facultades que me confiere el artículo 21.3 de la Ley 7/1985 reguladora de las bases de Régimen Local de 2 de abril,

RESUELVO

PRIMERO: Designar concejales delegados a los siguientes corporativos:

- D^ª Elena Cristina Fernández Peñafiel, Concejala delegada de Recursos Humanos, Urbanismo, Ordenación del territorio, Comercio, Servicios Sociales y Mujer.

- D. José Javier Peña Madrid, Concejal delegado de Seguridad, Memoria Histórica y Anejos.

- D^ª Estela Albea Alberto, Concejala delegada de Cultura, Turismo y Desarrollo Local.

- D. Víctor Manuel López Heredia, Concejal delegado de Fiestas, Juventud y Ocio.

- D^ª Rosa Celia Fernández Córdoba, Concejala delegada de Asociacionismo, mayores, Participación Ciudadana y Transparencia.

- D. Fernando Pérez Martín, concejal delegado de Obras Públicas, Mantenimiento y Servicios.

- D. Raquel Cal Ruiz, Concejala delegada de educación, formación y empleo.

- D. Gonzalo Aguilar Martín, Concejal delegado de Medio Ambiente, Agricultura y Deportes.

SEGUNDO: Las delegaciones conferidas en cada área o materia reseñada abarcan la facultad de dirigir los servicios correspondientes así como la de gestionarlos en general, bajo la dirección general de esta Alcaldía, sin incluir la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO: Las delegaciones conferidas en el presente Decreto requerirán para su eficacia la aceptación por parte del concejal delegado del servicio, que se entenderá aceptada si en el plazo de tres días no se realiza manifestación expresa de no aceptación de la delegación.

CUARTO: La Presente resolución se publicará en el Boletín oficial de la Provincia, sin perjuicio de su efectividad desde el día de la fecha.

QUINTO: Dar cuenta de la presente resolución en el pleno de la Corporación, en la primera sesión que se celebre.

Fuente Vaqueros, 25 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Manuel Molino Alberto.

NÚMERO 3.355

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)*XV Certamen Nacional de Pintura Rápida y Graffiti Ciudad de Guadix***EDICTO**

Con fecha 24 de mayo de 2019 la Alcaldía dictó resolución aprobando las Bases del XV Certamen Nacional de Pintura Rápida Ciudad de Guadix y resuelve:

Proceder a la publicación de las mismas con lo dispuesto en las bases aprobadas y en el art. 18 de la ordenanza general de concesión de subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Guadix. El plazo de presentación para los participantes estará abierto hasta el 11 de agosto de 2019 a las 11:00 horas

El expediente se encuentra de manifiesto y podrá ser consultado en la Concejalía de Cultura de este Ayuntamiento en horario de oficina.

Guadix, 24 de junio de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Jesús Rafael Lorente Martínez.

NÚMERO 3.356

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)*Premios de Periodismo Pedro A. Alarcón y Ciudad de Guadix XVIII Edición***EDICTO**

Con fecha 16 de mayo de 2019 la Junta de Gobierno Local ha aprobado las Bases de los Premios Nacionales de Periodismo Pedro Antonio de Alarcón y Ciudad de Guadix y resuelve:

Proceder a la publicación de las mismas con lo dispuesto en las bases aprobadas y en el art. 18 de la ordenanza General de concesión de subvenciones del Excmo. Ayuntamiento de Guadix.

El expediente se encuentra de manifiesto y podrá ser consultado en la Concejalía de Cultura de este ayuntamiento en horario de oficina.

Guadix, 24 de junio de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Jesús Rafael Lorente Martínez.

NÚMERO 3.387

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR TÁJAR (Granada)*Padrón de agua-basura***EDICTO**

D. Fernando Delgado Ayén, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Huétor Tájar (Granada),

HACE SABER: Que aprobada por resolución de Alcaldía núm. 620/2019 de fecha 01 de julio del 2019 la lista cobratoria correspondiente al Segundo Trimestre del ejercicio 2019 relativos a los Servicios de Abastecimiento domiciliario de Agua, Servicio de Recogida de Basura, Servicio de Alcantarillado y Canon Depuración la citada lista se expone al público por espacio de 15 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarla en las Oficinas Administrativas de este Ayuntamiento en los días hábiles, entre las 8 y las 14,00 horas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán interponer recurso potestativo de reposición previo, en su caso, a la reclamación económica-administrativa, ante el Sr. Alcalde en los términos del artículo 14 del Texto Refundido de la Ley reguladoras de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 88.2 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes por los conceptos indicados, que el plazo de cobro en periodo voluntario será único y comprenderá cuarenta y cinco días naturales a contar desde la finalización del plazo de exposición al público.

Transcurrido el periodo voluntario de pago, se iniciará el periodo ejecutivo que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en la L.G.T.

Huétor Tájar, 1 de julio del 2019.- El Alcalde, fdo.: Fernando Delgado Ayén.

NÚMERO 3.371

AYUNTAMIENTO DE JUN (Granada)

Admisión a trámite proyecto de actuación para planta de tratamiento residuos

EDICTO

De conformidad con cuanto establece el artículo 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía se ha admitido a trámite el Proyecto de Actuación para Planta de Tratamiento de Residuos de Construcción y Demolición y Vertedero Asociado, redactado por el Arquitecto Técnico Juan Ramón Jiménez Fernández en relación con la solicitud realizada por D. Francisco Javier Hita Pedraza en representación de Kalpae Ibérica S.L., para tramitación del mismo en Suelo No Urbanizable según lo dispuesto en los artículos 42 y 43 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía,, en los inmuebles:

Referencias Catastrales:18113A002000300000KS, 18113A002000330000KH, 18113A002000340000KW y 18113A002000350000KA.

Localización: Paraje El Tomicero Parcelas 30, 33, 34 y 35 del Polígono 2 de Catastro de Rústica en Jun (Granada), Complejo Ambiental San Jerónimo.

El mismo, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. El horario de atención al público es de 9 a 14 horas. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://www.ayuntamientojun.org>

NÚMERO 3.357

AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)

2019/2836, sobre delegación especial de la asistencia en la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora, del Consorcio de Residuos Urbanos de la Provincia de Granada

EDICTO

Por S.Sª el Alcalde, el día 21 junio de 2019, se ha dictado el siguiente:

DECRETO.-

Visto el acuerdo de Pleno de la Diputación Provincial de Granada de 28 de enero de 2016 sobre nombramiento de representantes en la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora, del Consorcio de Residuos Urbanos de la Provincia de Granada.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.4º del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades locales, aprobado mediante Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, vengo a bien DELEGAR en el Sr. Concejal Delegado de Mantenimiento y Servicios, don José Antonio Gallego Morales, la asistencia a la Comisión de Gobierno, en funciones de Comisión Liquidadora, del Consorcio de Residuos Urbanos de la Provincia de Granada.

Esta resolución surtirá efectos desde el día siguiente a la fecha del Decreto, sin perjuicio de su preceptiva notificación a los interesados y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Debiendo darse cuenta al Pleno en la primera sesión que se celebre.

Lo que se publica para general conocimiento.

Loja, 27 de junio de 2019.- El Alcalde, fdo.: Fco Joaquín Camacho Borrego.

NÚMERO 3.507

AYUNTAMIENTO DE VENTAS DE HUELMA (Granada)*Admisión a trámite proyecto actuación explotación avícola de puesta ecológica***EDICTO**

D. Luis Miguel Ortiz Arévalo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ventas de Huelma,

HACE SABER: Que en el día de la fecha se ha dictado resolución de Alcaldía, cuyo literal es el siguiente:

Que por Productos Ecológicos del Temple, S.L., con CIF B19684356 se ha presentado proyecto de actuación para instalación de una explotación avícola de puesta ecológica en el polígono 1, parcela 56 Catastral de Rústica de este término municipal y visto el informe favorable emitido por el arquitecto técnico municipal y demás documentación obrante en este Ayuntamiento, en uso de las facultades legalmente atribuidas,

RESUELVO:

1. Al reunirse los requisitos exigidos, admitir a trámite el proyecto de actuación.

2. Conforme a lo previsto en los artículos 42, 43 y 52 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, disponer la apertura de un plazo de información pública por plazo de 20 días hábiles a contar desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el B.O.P. para que cualquier interesado pueda examinar el expediente y presentar las alegaciones o reclamaciones que estime oportunas; así como practicar la notificación personal y llamamiento a propietarios de terrenos incluidos en el ámbito del proyecto.

3. Incoar expediente para declaración de interés social de este proyecto.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en Ventas de Huelma, a 5 de julio de 2019.

NÚMERO 3.385

ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE VENTAS DE ZAFARRAYA (Granada)*Delegación de competencias***EDICTO**

Celebradas las elecciones el pasado día 26 de mayo de 2019, vista la sesión constitutiva de la Entidad Local Autónoma de fecha 15 de junio de 2019, en uso de las facultades que le confieren los artículos 21.3 y 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de conformidad con los artículos 43, 44, 45 y 51 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, RESUELVO:

PRIMERO. Delegar el área/materia de Personal; Obras y Servicios de la ELA; Enseñanza y Turismo y Desarrollo Local al Vocal don José Manuel Moreno Alcaraz.

SEGUNDO. Delegar el área de Mujer e Igualdad; Cultura; Asistencia a comercios y PYMES; y Servicios Sociales a la Vocal doña Eleonor Moreno García.

TERCERO. Delegar el área/materia de Festejos; Juventud y Deporte y Centro Guadalinfo al Vocal don José David Bueno García.

CUARTO. Las citadas delegaciones incluyen la facultad de dirigir los servicios correspondientes y de gestionar en general, con la exclusión de la facultad de resolver mediante actos administrativos que afecten a terceros.

QUINTO. Notificar personalmente la presente resolución a/la designado/a, que se considerará aceptada tácitamente, salvo manifestación expresa; y remitir la resolución del nombramiento al Boletín Oficial de la Provincia de Granada para su publicación en el mismo. Igualmente publicar la resolución en el tablón de anuncios de la Entidad Local Autónoma, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma de la resolución por el Presidente.

E.L.A. de Ventas de Zafarraya, 1 de julio de 2019.- El Presidente, fdo.: Victoriano Damián Crespo Moreno.

NÚMERO 3.376

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)*D.748/2019, cese personal eventual por expiración del mandato***EDICTO**

Por resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 748//2019, de fecha 11 de junio del 2019.

<<Área: Secretaría

DECRETO DE CESE DE PERSONAL EVENTUAL POR EXPIRACIÓN DEL MANDATO DE LA AUTORIDAD A LA PRESTAN SU FUNCIÓN DE CONFIANZA O ASESORAMIENTO.

Considerando que mediante Decreto nº 839/2018 de 3 de julio de 2019, se efectúa nombramiento de personal eventual a favor de Dª Rosario Gamero Arévalo como personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinadora de Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales.

Así mismo mediante Decreto nº 426/2019 de 23 de abril de 2019, se efectúa nombramiento de personal eventual a favor de Dª Inmaculada Molina Serrano como personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinadora de Servicios a la Ciudadanía.

Dado que el nombramiento y cese de este personal es libre y corresponde al Alcalde, cesando automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento, esta Alcaldía, en virtud de lo establecido en el art. 104 de la Ley 7/1987 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local y sus modificaciones.

RESUELVO

PRIMERO: Cesar a Dª Rosario Gamero Arévalo con DNI ***2682** como Personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinadora de Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales.

SEGUNDO: Cesar a D^a Inmaculada Molina Serrano, con DNI ***8017**, como personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinadora de Servicios a la Ciudadanía.

TERCERO: El cese surtirá efectos desde el día 15 de junio de 2019, de conformidad con lo dispuesto en el art. 104 de la LRBRL.

CUARTO: Publicar el cese en el BOP, Sede Electrónica y Tablón del Ayuntamiento de La Zubia y notificar a los interesados.

QUINTO: Dar traslado al Área de Personal e Intervención para su conocimiento y efectos.>>

Lo que se publica para general conocimiento.

La Zubia, 29 de junio de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Inmaculada Hernández Rodríguez.

NÚMERO 3.377

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

*D.787/2019, nombramiento personal eventual
Coordinador de Presidencia y Servicios Generales*

EDICTO

Por resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 787//2019, de fecha 26 de junio del 2019.

<<Área: PERSONAL

DECRETO DE NOMBRAMIENTO DE D. MIGUEL URBANO ANTÓN, COMO PERSONAL EVENTUAL, COORDINADOR DE PRESIDENCIA, ORGANIZACIÓN MUNICIPAL Y SERVICIOS GENERALES.

Considerando que mediante Decreto nº 748/2019, de 11 de junio, se produce el cese de personal eventual por expiración del mandato de la autoridad a la que prestan su función de confianza o asesoramiento.

Visto que en sesión plenaria de fecha 15 de junio de 2019, es nombrada Alcaldesa del Ayuntamiento de La Zubia, D^a Inmaculada Hernández Rodríguez y la competencia exclusiva otorgada a ésta por la normativa vigente para el nombramiento y cese de personal eventual.

De conformidad con el informe de la Técnico de Gestión de Administración General, de fecha 25 de junio de 2019, Fátima Serrano Villegas, cuyo tenor literal es como sigue:

“Fátima Serrano Villegas, Técnico de Gestión de Administración General del Ayuntamiento de La Zubia (Granada), en relación al expediente 2461/2019 - Organización y Mandato 2019-2023 - Subcarpeta: Personal Eventual, y concretamente en referencia al nombramiento de D. Miguel Urbano Antón como Coordinador de la Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales, en régimen de Personal Eventual.

INFORMO:

PRIMERO.- Mediante sesión plenaria de fecha 13 de julio de 2015 se acuerda lo siguiente:

“6.- PROPUESTA SOBRE DETERMINACIÓN DE CONCEJALES QUE EJERCEN SU CARGO CON DEDICACIÓN EXCLUSIVA O PARCIAL Y RÉGIMEN DE INDEMNIZACIONES, ASÍ COMO PERSONAL EVENTUAL O DE CONFIANZA. (...)

TERCERO. Mantener las dos plazas de personal eventual al servicio de la corporación con la siguiente denominación:

- Coordinador/a de Servicios a la Ciudadanía. Retribuciones: 15.400 euros brutos pagaderos en 14 mensualidades.

- Coordinador/a de Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales. Retribuciones 15.400 euros brutos pagaderos en 14 mensualidades”.

SEGUNDO.- Mediante Decreto nº 748/2019, de 11 de junio, se produce el cese de personal eventual por expiración del mandato de la autoridad a la que prestan su función de confianza o asesoramiento.

TERCERO.- En sesión plenaria de fecha 15 de junio de 2019, es nombrada Alcaldesa del Ayuntamiento de La Zubia, D^a Inmaculada Hernández Rodríguez.

CUARTO.- Se propone por la Sra. Alcaldesa, el nombramiento de D. Miguel Urbano Antón como Coordinador de la Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales, en régimen de Personal Eventual.

QUINTO.- Las retribuciones brutas aprobadas en Presupuesto Municipal 2016 y prorrogado para el ejercicio 2019, ascienden a 1.350,00 euros/mes, pagaderos en 14 mensualidades, con cargo a la aplicación presupuestaria 10.912.110.00 del presupuesto en vigor.

SEXTO.- La Legislación aplicable viene determinada por:

- El artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

- Los artículos 22.2.i), 89, 90, 104 y 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

- El artículo 176 del 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.

- Los artículos 41.14 y 50.5 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

SÉPTIMO.- El Régimen Jurídico de este personal eventual se encuentra regulado en los artículos 104 y 104 bis de la Ley de Bases del Régimen Local, en concordancia con el artículo 176 del 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, y en el artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre establece que es personal eventual el que, en virtud de nombramientos 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.

Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

El nombramiento y cese de este personal corresponde, en exclusiva, a la Alcaldía-Presidencia de la Corporación, sin que la competencia sea delegable. Podrán ser cesados o separados libremente, en cualquier momento del mandato de la actual Corporación. 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.

La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

Se le aplica el régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

OCTAVO. El personal eventual solo podrá desempeñar funciones expresamente calificadas de confianza y/o asesoramiento especial, lo que conlleva que este personal no podrá realizar funciones que coincidan con el asesoramiento que corresponde tanto a los funcionarios con habilitación de carácter nacional como a las funciones propias de los funcionarios de la propia Corporación y que, a su vez, correspondan a las Escalas de Administración General o Administración Especial.

NOVENO. El nombramiento del personal eventual, las funciones asignadas, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se han de publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Sede Electrónica y tablón de anuncios de este Ayuntamiento.

DÉCIMO. El nombramiento se notificará a la persona interesada y se dará traslado a las Áreas de Personal e Intervención.

CONCLUSIÓN

Se informa favorablemente el nombramiento de la persona propuesta por la Sra. Alcaldesa, en ejercicio de la competencia exclusiva otorgada a ésta por la normativa vigente y siempre que se efectúe respetando los límites legal y presupuestariamente establecidos.

Lo anterior es cuanto informo, salvo error u omisión u otro criterio mejor fundado en derecho y de la decisión que más acertadamente tome el órgano competente".

Esta Alcaldía, en virtud de lo establecido en el art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y demás normativa de aplicación,

RESUELVO

PRIMERO: Nombrar a D. Miguel Urbano Antón, con DNI ***7789**, Personal Eventual de este Ayuntamiento, como Coordinador de la Presidencia, Organización Municipal y Servicios Generales, correspondiéndole las retribuciones recogidas en Presupuesto Municipal 2016 y prorrogado para 2019, el cual fue aprobado por el Pleno del Ayuntamiento, reunido en sesión ordinaria de 25 de octubre de 2016 y publicada su aprobación definitiva en el BOP nº 210, de 3 noviembre de 2016.

SEGUNDO. El nombramiento tendrá efectos desde el día 26 de junio de 2019, cesando automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

TERCERO: Publicar el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia, Sede Electrónica y tablón de anuncios del Ayuntamiento de La Zubia y notificarlo a la persona interesada.

CUARTO: Dar traslado al Área de Personal e Intervención a los efectos correspondientes>>.

Lo que se publica para general conocimiento.

La Zubia, 29 de junio de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Inmaculada Hernández Rodríguez.

NÚMERO 3.457

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS

Lista provisional plaza de Ingeniero/a Informático funcionario de carrera

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 959 de fecha 4 de julio de 2019 se aprobó la lista provisional de aspirantes a la plaza de Ingeniero/a informático que a continuación se publica:

Concluido el plazo de presentación de instancias y examinada la documentación, según lo previsto en las bases reguladoras, de admisión de aspirantes para un puesto de INGENIERO/A INFORMÁTICO del Ayuntamiento de Albolote, funcionario de carrera. Estabilización, HE RESUELTO:

Primero.- Aprobar la lista provisional de admitidos/as y excluidos/as, si en el plazo establecido en las bases, no se presentase reclamación alguna, la lista pasaría a definitiva,

Nº APELLIDOS Y NOMBRE

1 ARRABAL LOPEZ, FRANCISCO JAVIER

2 BERNAL CARRERO, CÉSAR

3 CALVO RODRÍGUEZ, ISMAEL

4 DEL REY SÁNCHEZ, JUAN ÁNGEL

5 FERNÁNDEZ RUIZ, ANTONIO

6 GARCÍA BEJERANO, ROBERTO

7 MORCILLO LÓPEZ, VICTORIA

8 NAVARRO CARVAJAL, JUAN DE DIOS

9 TÓJAR ROJO, MIGUEL

10 RODRÍGUEZ ARCOS, BENITO

11 RODRÍGUEZ NAVARRO, NURIA MARÍA

EXCLUIDOS

1 GUIRADO BAUTISTA, PEDRO (1)

(1) Por falta del Documento Nacional de Identidad

Segundo.- Conceder el plazo de 10 días hábiles para subsanación de deficiencias, plazo contado a partir de la publicación del anuncio correspondiente en el BOP (Boletín Oficial de la Provincia).

Albolote, 4 de julio de 2019.- El Alcalde, fdo.: Salustiano Ureña García. ■