



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 89 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA.	
Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.- <i>Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la Provincia de Granada</i>	2
<i>Convenio Colectivo de la empresa Área Internet Business Group, S.L.</i>	19
<i>Convenio Colectivo del Sector de Derivados del Cemento de Granada y Provincia, sobre calendario laboral 2018</i>	24
Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.-	
<i>Resolución expediente número 13.675/A.T.</i>	26
<i>Resolución expediente número 13.685/A.T.</i>	26
<i>Resolución expediente número 13.704/A.T.</i>	27
<i>Expediente número 13.787/A.T.</i>	28
<i>Expediente número 13.786/A.T.</i>	28
<i>Expediente número 13.788/A.T.</i>	29
DIPUTACIÓN DE GRANADA.	
Delegación de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio.- <i>Resolución de cese de personal eventual</i>	47

JUZGADOS

SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.-	
<i>Autos número 639/2017</i>	29

AYUNTAMIENTOS

BAZA.- <i>Bases selección para dos plazas de Policía Local.</i> ..	29
<i>Aprobación definitiva de sustitución de sistema de actuación en PERI-09, expte. 1/18</i>	36
BEAS DE GRANADA.- <i>Cuenta General del Presupuesto, ejercicio 2017</i>	37

<i>Aprobación inicial de revisión del Plan Local de Instalaciones Deportivas</i>	37
<i>Convocatoria pública para formación de bolsa de empleo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio</i>	37
CÚLLAR VEGA.- <i>Modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la retirada de vehículos</i>	37
ESCÚZAR.- <i>Aprobación definitiva del Presupuesto General, ejercicio 2018</i>	38
<i>Modificaciones presupuestarias</i>	38
FREILA.- <i>Aprobación inicial del Presupuesto General Consolidado 2018 y plantilla de personal</i>	39
LANJARÓN.- <i>Aprobación del Plan Económico Financiero</i> ..	1
MORALEDA DE ZAFAYONA.- <i>Aprobación de la ordenanza reguladora de las explotaciones apícolas</i>	40
PELIGROS.- <i>Aprobación inicial del Plan Municipal de Vivienda y Suelo</i>	42
PULIANAS.- <i>Expropiación de fincas, ejecución UEI-02</i>	43
<i>Expediente de modificación presupuestaria núm. 6/18: crédito extraordinario (01/18)</i>	43
SOPORTÚJAR.- <i>Aprobación definitiva de la ordenanza reguladora del estacionamiento limitado y rotatorio</i>	43
ZAFARRAYA.- <i>Aprobación inicial de los convenios urbanísticos de gestión con los propietarios de la urbanización "La Pedriza"</i>	45
LA ZUBIA.- <i>Nombramiento de personal eventual, Coordinador de Servicios a la Ciudadanía</i>	45

ANUNCIOS NO OFICIALES

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RECOGIDA RESIDUOS SÓLIDOS RUTA TORVIZCÓN.-	
<i>Aprobación definitiva del presupuesto general para 2018</i> ...	48
CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO AREA DE GRANADA.- <i>Cuenta general, ejercicio 2017</i>	48



NÚMERO 2.573

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)*Aprobación del Plan Económico Financiero***EDICTO**

D. José Eric Escobedo Jiménez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lanjarón, Granada,

HACE SABER que, en cumplimiento de lo establecido en el art. 21 de la Ley orgánica 2/2012, de 27 de abril, el Pleno de la Corporación en sesión de fecha 27 de abril

de 2018, adoptó acuerdo aprobando el Plan Económico Financiero, para volver a la senda de la estabilidad presupuestaria, el Plan de Saneamiento Financiero para sanear el ahorro neto negativo y el Plan de Saneamiento Económico Financiero para sanear el Remanente de Tesorería negativo y modificar el Plan de Ajuste aprobado por este Pleno en el marco del RD-Ley 2/2012, de 24 de febrero, de pago a proveedores, para adaptarlo a las medidas adoptadas en los planes anteriores.

Lo que se hace público para general conocimiento en Lanjarón a 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 2.517

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la
Provincia de Granada***ANUNCIO**

Resolución de 2 de mayo de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la provincia de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA, (con código de convenio n.º 18000405011982), acordado entre la representación de empresarios y de trabajadores, presentado el día 6 de abril de 2018 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE GRANADA Y PROVINCIA
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 1.- ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL**

Primero.- El presente convenio es de aplicación obligatoria a todas las empresas y trabajadores del sector de la Hostelería de la provincia de Granada.

Segundo.- A las actividades desarrolladas por Camareras de pisos, cualquiera que sea la empresa para la que presten servicios, les será de aplicación las condiciones económicas del vigente convenio de Hostelería.

Tercero.- Cuando las empresas titulares tengan sus domicilios sociales fuera de esta provincia, pero tengan centros de trabajo en la misma, será aplicable el presente convenio.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

Se incluyen en el sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, tanto de manera permanente como ocasional, activida-

des de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hotelero, balnearios, estaciones termales, albergues, pensiones, fondas, casas de huéspedes, posadas, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicio de hospedaje en general; Asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, Restaurantes, casas de comidas, mesones, tabernas que sirvan comidas, establecimientos de "Catering", "colectividades", "de comida rápida", "restaurantes-pizzerías", "pizzerías", "Hamburgueserías, Bacadillerías, Crepperías, etc., y Cafés, Bares, cafeterías, ciber-cafés, cervecerías, tabernas; Heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de Té y similares, además de las salas de baile, discotecas, salas de fiesta, cafés-teatro, tablaos, bares americanos, wisquerías, pubs, y similares; billares, salones recreativos de juego, de maquinas tragaperras, parques infantiles, parques acuáticos, clubs privados, asociaciones recreativas, ambigú(servicios de cafetería y bares en cines, teatros, espectáculos, transportes etc.) así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos.

Estarán comprendidos en este ámbito, aquellos trabajadores que realicen el servicio de reparto de cualquier clase de comidas a domicilio.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ellas que figuren en la clasificación de actividades económicas actuales o futuras. Esta ampliación, o ampliaciones serán las que se establezcan en el ámbito estatal y además de las que acuerde la comisión negociadora de este convenio.

Artículo 3.- VIGENCIA

El presente convenio entrará en vigor con efectos al día 1 de enero del año 2014, sea cual fuere la fecha de su publicación por la Autoridad Laboral y su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4.- LEGITIMACIÓN, DENUNCIA Y PRORROGA.

4.1.- Legitimación: Las partes que han concertado el presente convenio, son; por la representación de los trabajadores, las centrales sindicales CCOO y UGT y por la representación empresarial, La Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada, reconociéndose mutuamente como únicos representantes válidos para la negociación de este convenio.

4.2.- Denuncia y Prorroga: El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia expresa por cualquiera de las partes, que habrán de efectuarse por escrito a la otra parte y con antelación mínima de un mes respecto a la terminación de la vigencia del presente convenio.

Se mantendrá en vigor el presente convenio mientras se proceda a la publicación del nuevo.

Artículo 5.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

5.1.- Lo establecido en este convenio tendrá la consideración de mínimos de derecho indisponible, en consecuencia, los convenios colectivos de empresa, los acuerdos o pactos, ya sean individuales o colectivos de ámbito inferior que establezcan condiciones menos beneficiosas, se considerarán nulos de pleno derecho. Los

conflictos que puedan surgir en la aplicación del presente convenio, ya sea de interpretación o colisión, con otros acuerdos de ámbito inferior se resolverán con arreglo a lo establecido en el presente convenio siendo éste de aplicación preferente.

5.2.- Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores.

5.3.- Toda disposición de rango superior a éste, que presente una mejora en favor de los trabajadores, será de aplicación a partir de la entrada en vigor de ésta, siempre que consideradas en cómputo anual y por temas de contenido homogéneo, superase las aquí pactadas,

5.4.- Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios de las empresas, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo y en los derechos adquiridos de los trabajadores.

Art. 6.- UNIDAD DE CONVENIO, SUBROGACIÓN ENTRE EMPRESAS POR ADJUDICACIÓN DE SERVICIOS O TERMINACIÓN DE CONTRATO DE ARRENDAMIENTO.

6.1.- Unidad de Convenio.

Este convenio es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena, que presten sus servicios profesionales en las empresas recogidas en los ámbitos de aplicación de este convenio.

6.2. Regulación laboral por adjudicación de Servicios o terminación de contrato de arrendamiento:

a).- Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por terminación o rescisión por cualquier causa, del contrato de arrendamiento o de adjudicación de servicios, la nueva empresa adjudicataria está, en todo caso, obligada a subrogarse en los derechos que los trabajadores tengan establecidos en la anterior empresa o centro de trabajo, cualquiera que sea la modalidad o contrato que tengan los mismos, y/o categoría laboral.

b).- La empresa adjudicataria del servicio deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

c).- La empresa cesante estará obligada a realizar la liquidación de haberes a los trabajadores, derivados de la prestación del trabajo hasta el momento del cese en la adjudicación, y a la liquidación por todos los conceptos, incluido vacaciones, dado que la subrogación sólo implica para la nueva empresa adjudicataria la obligación del mantenimiento del empleo y de los derechos de los trabajadores afectados.

d).- Solamente las empresas se podrán liquidar entre ellas mediante acuerdo escrito entre la empresa saliente, la entrante, los trabajadores y su representación sindical o sindicato al que pertenezcan.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN, CESES Y FINIQUITOS.

CONDICIONES GENERALES

Artículo 7.- CONTRATACIÓN.

Primero.- El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra; los contratos realizados verbal-

mente se considerarán indefinidos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley.

Segundo.- Los trabajadores que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social, se considerarán fijos desde el primer día en que accedieron al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la ley, art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8.- PERIODO DE PRUEBA

8.1 Duración del periodo de prueba.

El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija o fija discontinua, o de una duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de la Hostelería (ALEH).

Artículo 9.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

La contratación se efectuará según los siguientes tipos de contrato:

- A) Fijos e indefinidos
- B) Fijos de carácter discontinuo.
- C) Eventuales por circunstancias de la producción
- D) Contrato por obra o Servicio Determinado. Trabajadores extras.
- E) A tiempo parcial.
- F) Contrato para la formación y el aprendizaje.
- G) Contrato en prácticas.
- H) Contrato de relevo.
- I) Contrato de interinidad.

A).- FIJOS E INDEFINIDOS

Serán considerados trabajadores fijos e indefinidos, además de los que establece la normativa vigente, aquellos, que sin pactar modalidad alguna de contrato, hayan superado el periodo de prueba establecido en este convenio, de conformidad con lo dispuesto en la ley.

B).- FIJOS DE CARÁCTER DISCONTINUO:

1.- Son considerados trabajadores fijos de carácter discontinuo, todos aquellos que sean contratados para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad en la empresa caracterizados como normales o permanentes en la misma, pero de carácter discontinuo.

2.- En los contratos que tenga este carácter, la empresa estará obligada sin necesidad de nuevo contrato a dar ocupación efectiva al trabajador todos los años y durante el período que dure la temporada, siempre dentro de los márgenes establecidos anteriormente; de no hacerlo así se entenderá que ha sido despedido, aplicándosele la legislación vigente en esta materia en cuanto a indemnización y liquidación.

3.- El llamamiento al trabajo será por riguroso orden de antigüedad y categoría profesional y la salida será por menor orden de antigüedad y categoría profesional. La Comunicación de este llamamiento se efectuará en el plazo de 7 días antes de la ocupación efectiva de su puesto de trabajo o del inicio de la temporada, de no producirse el llamamiento se podrá interponer la reclamación que proceda.

4.- El llamamiento fuera de temporada, será de asistencia voluntaria para el trabajador. En caso de no-asistencia no perderá la condición de fijo discontinuo, ni su

antigüedad. Si pasado un periodo de 48 horas desde el llamamiento por la empresa, éste renunciara o no acudiera, la empresa quedará libre para la contratación de otro/a trabajador/a.

C).- EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS POR LA PRODUCCIÓN.-

a).- Es el que tiene por finalidad, el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

b).- En el supuesto del contrato eventual por circunstancias de la producción, éste tendrá una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses podrá ser prorrogado por una única vez, mediante acuerdo con las partes, sin que la duración máxima del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

c).- Transcurrido el referido plazo se transformará el contrato eventual en contrato indefinido con efectos jurídicos desde el primer día de prestación de servicios.

D).- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

En relación a este contrato, se estará a lo establecido en la ley.

TRABAJADORES EXTRAS

1.- Se entenderá por trabajadores "extras", aquellos que realizan un servicio extraordinario, entendido como el realizado por el personal ajeno al establecimiento en que se realiza.

Toda empresa vendrá obligada a contratar obligatoriamente el personal de servicio extra tanto a través del Servicio Andaluz de Empleo como de Empresas de Trabajo Temporal.

2.- Por la prestación del servicio extra hasta 4 horas se abonará el precio unitario establecido en la tabla anexa de salarios. Cuando el Servicio "extra" exceda de estas cuatro horas, se abonará por cada hora extra o fracción de la misma, la cantidad establecida en la tabla anexa de salarios.

Estos se entenderán por servicios unitarios y corresponderá a la empresa el montaje en general, entendiéndose lo referente a la carga y descarga del mobiliario. Y será competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio en lo referente a vajillas, mantelería, cristalería y cubertería, así como el desbarate. Este último punto, cuando el servicio no exceda de 4 horas.

E).- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL:

a).- El contrato habrá de formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto.

b).- En el contrato de trabajo y en el recibo de salarios deberá figurar la jornada de trabajo a realizar diaria, semanal, mensual y anual y el porcentaje de ésta, sobre la jornada ordinaria establecida en este convenio, asimismo, deberá ser reflejado este porcentaje en el recibo de salarios que se le abona al trabajador.

c).- Tendrán los mismos derechos que tengan establecidos los trabajadores con contrato a jornada completa, así como los pluses establecidos en el presente convenio.

APARTADOS C, D Y E DEL ARTÍCULO 9 DEL CONVENIO

Si las circunstancias que se especifican en estos tipos de contrato se diesen de forma que éste se repitiera más de dos veces, se considerará al trabajador como fijo discontinuo.

F).- CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Son trabajadores en formación aquellos trabajadores/as que al entrar a prestar sus servicios en una empresa tengan 16 años cumplidos por un periodo no superior a dos años, que al finalizar el contrato formativo, pasarán a ocupar la plaza inmediatamente superior de la categoría para la que se realizó dicho contrato. De no existir vacantes pasará a cobrar el salario correspondiente a la misma, y en ningún caso suspenderá la vinculación con la empresa computándose los años de aprendizaje y formativos para la antigüedad.

En todo caso el contrato deberá formalizarse por escrito y en el modelo oficial al efecto y en lo no dispuesto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Dichos contratos contendrán como máximo un 15 % de Formación teórica, siendo la retribución para estos trabajadores el 85 % del salario establecido para la categoría de Trabajador mayor de 18 años.

Se amplía la duración de los contratos de formación a tres años como máximo cuando estos contratos sean concertados con trabajadores minusválidos.

G).- CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Para aquellos trabajadores con título universitario o de formación profesional de Grado medio o superior o título reconocido oficialmente como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional. Todo ello, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la obtención del meritado título. Dicho contrato no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años. El trabajo profesional no podrá realizarse en solitario. El Salario para el primer año de vigencia del contrato será del 60% y para el segundo del 75% de la categoría profesional de que se trate con todos los conceptos económicos de este convenio.

H).- CONTRATO DE RELEVO

a) Contratación: Las empresas vendrán obligadas a contratar aquellos trabajadores que estén inscritos en las oficinas del SAE mediante el contrato, que establece el Real Decreto Ley 1.184/85 de 17 de julio, por el cual el personal que cause baja a los 64 años será sustituido por otra persona con cualquier tipo de contrato de un año como mínimo.

b) Las empresas están obligadas a acceder a la petición de jubilación anticipada si el trabajador así lo solicita a la misma.

I).- CONTRATO DE INTERINIDAD

Son los que ingresan expresamente en la empresa para cubrir la ausencia obligatoria de otro trabajador, debiendo hacerse siempre por escrito, en el que conste el nombre del trabajador que se sustituye y las causas que motivan la sustitución.

Artículo 10.- CONVERSIÓN DE TRABAJADORES TEMPORALES EN FIJOS

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo, se establece para los hoteles de 3, 4 y 5 estrellas que los contratos de duración indefinida supondrán un porcentaje de la totalidad de los trabajadores de la empresa del 55 %.

Dicho porcentaje de plantilla fija no será de aplicación para aquellas empresas que inicien su actividad, hasta tres años después de su puesta en funcionamiento.

En los hoteles de temporada no se aplicarán dichos porcentajes durante el periodo sin actividad.

Para calcular este porcentaje se tendrán en cuenta todas las jornadas realizadas durante un año, por todos los trabajadores de ese establecimiento, incluidos los de prestación de servicios y subcontratación, dividido por 360 días naturales. Estarán excluidos los trabajadores "extras".

Para los Hoteles de temporada, el número de días que se utilizarán para la división será la media de los días trabajados en temporada de cada establecimiento.

Artículo 11.- TRABAJADORES QUE REALIZAN FUNCIONES PROFESIONALES DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

a).- El trabajador que realice unas funciones de categoría superior a lo que corresponde a la categoría profesional que tenga reconocida y por la que estuviera contratado, por un período superior a cinco meses consecutivos o seis alternos durante un año, u ocho meses durante dos años, adquirirá la categoría desempeñada, previa reclamación ante la Dirección de la empresa de la clasificación profesional adecuada a las funciones que realiza.

b).- Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité de Empresa o en su caso los Delegados de Personal, si los hubiera, puede reclamar ante la jurisdicción competente en el reconocimiento de dicha reclasificación profesional.

c).- Cuando se suspendan funciones de categoría superior, pero no procede legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a las diferencias retributivas entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

d).- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categorías inferiores a las suyas, sólo podrá hacerlo excepcionalmente, por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes de los trabajadores; se tendrá en cuenta lo aquí establecido, preferentemente al orden jerárquico, así como las aptitudes profesionales.

Artículo 12.- MOVILIDAD

La movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional, entendiéndose por éste, al que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 13.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Se creará una comisión al objeto de proponer planes de formación a las empresas y Administración. Dicha comisión se formará por dos representantes nombrados por CCOO, dos por UGT, y cuatro representantes de la Federación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo de Granada; con la función de crear un plan de formación y posterior gestión y control del mismo.

Esta comisión tendrá todas las funciones que se deriven de la necesidad para la realización de las actividades formativas, todo ello de acuerdo con lo establecido en el ALEH.

Artículo 14.- CESES Y FINIQUITOS

a) Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador se harán por escrito y en impreso modelo según anexo a este Convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, salvo renuncia expresa del trabajador.

b) Una copia del recibo de liquidación y finiquito se entregará al trabajador con cinco días de antelación de la fecha de terminación de su contrato, al objeto de que pueda proceder a la comprobación del mismo.

c) La validez temporal del finiquito se limitará a los treinta días naturales posteriores a la firma del mismo. De no ajustarse a lo regulado en el presente artículo, no tendrá carácter liberatorio.

d) Por lo que se refiere a los trabajadores fijos de carácter discontinuo, según el artículo, 9 apartado B del Convenio, la liquidación al finalizar su período anual deberá hacerse en el último recibo de salarios que perciba; esto no supondrá en ningún caso la desvinculación laboral y económica con la empresa. Dicha nómina estará encabezada por la siguiente denominación LIQUIDACIÓN DE HABERES POR FIN DE TEMPORADA.

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL. VACACIONES. DÍAS FESTIVOS Y LICENCIAS

Artículo 15.- JORNADA LABORAL

Primero.- La jornada laboral será de 40 horas semanales y de dos días de descanso ininterrumpidos que no podrán ser compensados económicamente. El descanso semanal será rotativo y se garantiza que el descanso semanal de sábados y domingos, será al menos una vez cada seis semanas, excepto en aquellas empresas que cierren dos días a la semana por descanso del personal.

Segundo.- La jornada de trabajo tendrá carácter de continua o partida. En aquellas empresas o departamentos de las mismas, donde se den las condiciones, la jornada será continua.

Tercero.- La jornada continuada tendrá una duración de ocho horas efectivas de trabajo, y un paro de quince minutos o el que se tenga por costumbre para el descanso, que se computará como trabajo efectivo.

Cuarto.- Se entenderá jornada partida aquella en la que haya un descanso ininterrumpido de dos horas como mínimo, no pudiéndose exceder ninguna de las partes en cinco horas.

Quinto.- Entre la terminación de la jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a tales efectos tanto

las horas trabajadas en la jornada normal como en la extraordinaria.

Sexto.- Las empresas, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario de fiestas aprobado por las autoridades competentes, señalará con el informe del Comité de Empresa o el Delegado/s de Personal, el horario laboral para el año en curso, teniéndose siempre en cuenta lo establecido en el apartado primero de este artículo.

Séptimo.- Nochebuena.- Con el fin de que los trabajadores afectados por el presente convenio puedan pasar en familia a partir de las 21 horas de la noche del día 24 de diciembre, las empresas y trabajadores organizarán los turnos de trabajo, de forma que quede el personal imprescindible, sin perjuicio de no mermar los usos y costumbres que vienen disfrutando de años anteriores los trabajadores.

Artículo 16.- VACACIONES

16.1.- El período de vacaciones retribuidas anuales, sin sustitución económica será de 33 días naturales ininterrumpidos, que se disfrutarán dentro del año natural, siendo estas rotativas por departamentos.

Los trabajadores que lleven menos de un año de servicio en la empresa disfrutarán de la parte proporcional de las vacaciones en relación con el tiempo trabajado.

Las vacaciones para los mayores de 60 años tendrán una duración de 38 días naturales.

16.2.- El período de disfrute de las vacaciones anuales, no podrá comenzar en vísperas de días no laborables, es decir, el día anterior al descanso/s semanal/es.

16.3.- Vacaciones en período estival.- Los trabajadores con derecho a disfrutar 33 ó 38 días de vacaciones anuales, disfrutarán al menos de quince días consecutivos en el período comprendido del día 01 de junio al 30 de septiembre.

Los citados trabajadores que no disfruten las vacaciones de al menos quince días en el mencionado período, tendrán derecho a un día más de vacaciones anuales.

Los trabajadores en establecimientos hoteleros de la costa disfrutarán al menos del 50% de sus vacaciones anuales en el período estival, dicho período estará comprendido desde el día 1 de junio hasta el 30 de septiembre.

16.4.- En caso de que durante el período de disfrute de las vacaciones coincidiese algún día festivo, éste no será descontado al trabajador bajo ningún concepto.

Artículo 17.- DÍAS FESTIVOS.

Los días festivos abonables de cada año laboral y de mutuo acuerdo podrán compensarse de alguna de las siguientes formas:

1.- Abonarlos con el 175% de recargo sobre el salario día ordinario, juntamente con la mensualidad.

(Ej. Salario = 100 + 175 por ciento = 275)

2.- Acumularlo a las vacaciones anuales, que en este caso serían 14 días festivos más 5 días que genera este sistema.

3.- En cualquier período del año, de forma continuada, añadiéndose a éstos los 5 días que igualmente genera este sistema.

4.- En semana posterior.

5.- Las empresas deberán facilitar a sus trabajadores justificantes de vacaciones y festivos acumulados que deberán ser firmados por ambas partes. En aquellas empresas que no existan Delegados de los trabajado-

res o Comité de Empresa, deberán en la misma forma establecida anteriormente justificar los descansos semanales y festivos no acumulados.

6.- En caso de que durante el disfrute de los descansos semanales, coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computara como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos.

Artículo 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Durante la vigencia del presente Convenio, y debido a la carencia de puestos de trabajo, y con objeto de reducir el índice de desempleo, no se permitirá la realización de horas extraordinarias. No obstante, y en circunstancias especiales y de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se podrán realizar.

Se establecen como casos especiales los que por su propia naturaleza del gremio se puedan dar por circunstancias ajenas a la empresa.

2.- La dirección de la empresa informará tanto al Comité de Empresa, Delegado/s de Personal y/o Delegado Sindical sobre el número específico de horas extraordinarias realizadas, así como las causas que las han producido. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

3.- Las horas extraordinarias serán abonadas con un incremento del 100% del valor horas ordinaria del cómputo anual.

4.- Las horas extraordinarias serán abonadas según conforme a la siguiente fórmula: Salario Bruto anual según tabla y categoría profesional, dividido por una jornada anual de 1.800 horas.

5.- Los menores de 18 años, no podrán realizar en ningún caso horas extraordinarias, ni nocturnas.

Artículo 19.- PERMISOS Y LICENCIAS

Los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de los siguientes días, que serán abonables y no recuperables.

19.1.- POR MATRIMONIO.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

19.2.- POR NATALIDAD.- Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo/a o adopción.

19.3.- POR MATRIMONIO DE FAMILIARES HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, uno, dos o tres días, según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

19.4.- POR CONCURRENCIA A EXÁMENES, el tiempo razonable para la realización de los mismos; quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

19.5.- EN CASO DE PRIMERAS COMUNIONES O BAUTIZOS, tanto de hijos/as, como de nietos del trabajador/a, se concederá el día de los mismos.

19.6.- POR FALLECIMIENTO DE UN FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. 3 días, si el fallecimiento es dentro de la localidad de residencia del trabajador; 4 días si fuese con desplazamiento dentro de la provincia; 5 días si fuese dentro de las provincias limítrofes, y 6 días si fuera en el resto del país. En tercer y cuarto grado, dentro de la localidad, un

día; fuera de la localidad, dos días; resto del país tres días.

19.7.- POR TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL. Dos días.

19.8.- POR ENFERMEDAD GRAVE, ACCIDENTE U HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES HASTA SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD. Dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento el plazo será de cuatro días.

CAPÍTULO IV

ASCENSOS

Artículo 20.- RÉGIMEN DE ASCENSOS

a) En los Ayudantes y Auxiliares se establece que todos los trabajadores que lleven desempeñando la categoría de Ayudante o de auxiliar en el sector de Hostelería durante 7 años, pasaran automáticamente a cobrar todos los conceptos salariales de la categoría superior, aunque siguieran realizando las funciones de ayudante o auxiliar de la nueva categoría, a conveniencia de las empresas. Cuando se produzca una vacante en esta categoría se entiende que ocupara dicha vacante, siempre que demuestre aptitudes para ella.

b) Para los pinches y cocineros se establece las mismas condiciones fijadas en el apartado anterior.

c) Existirán estos ascensos, generalmente en todo el sector excepto en aquellos departamentos en los que a subir de categoría se iguale en sueldos a los jefes de departamento.

d) La Comisión Mixta interpretará dichos acuerdos para estos casos excepcionales.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes o ropa de trabajo en el que estará incluidos zapatos y calcetines y aquella que sea necesaria para el desarrollo de sus funciones.

Existirá un vestuario de invierno, y otro de verano, allí donde las condiciones climatológicas lo requieran.

El mantenimiento y limpieza de la misma será a cargo de la empresa.

Artículo 22.- CENTROS CON DEPENDENCIAS Y HABITACIÓN

Todo trabajador contratado por temporada o fijo que tuviese que abandonar su domicilio por razón de trabajo y tuviese que habitar la vivienda de personal destinada por la empresa, debe tener las condiciones dignas de una vivienda y atenerse a lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa aplicable a estos supuestos.

CAPÍTULO VI

MATERNIDAD, LACTANCIA, CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES

Artículo 23.- MATERNIDAD, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LACTANCIA

a).- Cambio de puesto de trabajo, turno o función.

La empresa, a la mujer embarazada, a partir del 4º mes, o antes, por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro donde pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del gestante, sin que este cambio pueda afec-

tar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, en ningún caso realizarán trabajos nocturnos.

b).-La empresa vendrá obligada, a petición de la trabajadora, a concederle una excedencia por lactancia de hasta tres años, desde el nacimiento o adopción del hijo o hija.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de excedencia, y el mismo será automático.

c).- Por lactancia de un hijo menor de 9 meses

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada normal, por su propia voluntad, permiso que se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples. En lo no dispuesto aquí se estará a la legislación vigente.

El permiso por lactancia se podrá acumular en jornada completa, a elección del trabajador/a a la finalización del permiso de maternidad, en 16 días naturales, disfrutándose de una sola vez. En casos de partos múltiples el permiso será de 20 días naturales.

En lo no recogido en esta artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

EXCEDENCIAS

Artículo 24.-EXCEDENCIAS ESPECIALES DE 6 A 24 MESES

Al trabajador con antigüedad en la empresa de uno o más años, se le concederá este tipo de excedencia por un período de 6 a 24 meses, con la reserva del puesto de trabajo en el mismo establecimiento, e incorporación inmediata al finalizar el cese de la misma, siempre cuando esté suficientemente justificada la causa de la solicitud a juicio de la dirección de la Empresa, y la representación sindical.

Agotado el período de excedencia especial, previo aviso de un mes de antelación del trabajador, la readmisión-reingreso será de inmediato.

No podrán disfrutar de una nueva excedencia de este tipo, si no han transcurrido dos años, desde la conclusión del inmediato anterior.

En caso de comprobarse la falsedad de las causas alegadas, tendrá consideración de falta muy grave.

Artículo 25.- EXCEDENCIAS ESPECIALES POR CARGO PÚBLICO O SINDICAL

Los trabajadores/as tendrán derecho a una excedencia especial por nombramiento para cargo público o sindical. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador/a al producirse tal situación, computándose que haya permanecido en ella como activo a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical que ocupaba.

CAPÍTULO VIII

COMPLEMENTOS EN CASO DE INCAPACIDAD LABORAL I.T.

Artículo 26.- BAJAS POR ENFERMEDAD

a).- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común:

Se abonará el 75% de todos los conceptos económicos que viniera percibiendo hasta el 7º día inclusive.

Desde el 8º día inclusive se abonará el 100 % de todos los conceptos económicos.

b).- En caso de accidente laboral, hospitalización, intervención quirúrgica con o sin hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de todos los conceptos económicos que el trabajador viniera percibiendo desde el primer día de baja.

Artículo 27.- SEGURO DE VIDA

Todo trabajador de Hostelería seguirá disfrutando del seguro de vida establecido, siempre que presente póliza y recibo del mismo; la prima anual a satisfacer por la empresa será la que figura en los Anexos I y II de este convenio, toda vez que lleve seis meses de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO IX

SALARIOS, PAGAS EXTRAS Y PLUSES.

Artículo 28.- SALARIOS

28.1.- Salario base.

Los salarios para cada categoría profesional, serán los que figuran en los Anexos I y II de este convenio.

28.2. Los incrementos económicos a todos los conceptos de este convenio serán los siguientes:

a) Para el periodo comprendido entre 01/01/2018 a 31/12/2018 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2013 se establecerá un incremento del 2,65% sobre todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo I)

b) Para el periodo comprendido entre 01/01/2019 a 31/12/2019 y sobre las tablas salariales vigentes en el año 2018 se establecerá un incremento del 2,65% sobre todos los conceptos económicos recogidos en el convenio. (Anexo II)

Artículo 29. - ANTIGÜEDADES

29.1.- Los trabajadores que tuvieran hasta el 30/6/96 incrementos por antigüedad se respetarán en las cuantías que tuvieran establecidas hasta esa fecha y que tendrán el mismo incremento que el resto de los conceptos económicos del convenio.

En caso de que esta cuantía no llegara al tope del 8% del SMI, se incrementará hasta dicho tope.

29.2.- Los trabajadores generaran el derecho por este concepto de antigüedad, hasta alcanzar como tope máximo el 8% sobre el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) que por disposición del Gobierno rija en cada momento.

Los incrementos serán:

29.3.- A los tres años de antigüedad tendrá un incremento del 3% del S.M.I.

29.4.- A los seis años de antigüedad tendrá un incremento del 8% sobre el S.M.I.

Artículo 30.- PLUS DE ANTIGÜEDADES COMPLEMENTARIAS EN EL SECTOR DE HOSPEDAJE

Los trabajadores que realicen su actividad dentro del sector de hospedaje; por el concepto de antigüedad percibirán independientemente de los conceptos de antigüedad anteriormente reseñados, las cuantías que se indican en los Anexos I y II de este convenio, según la siguiente escala:

Plus de antigüedad A): De 1 a 7 años inclusive de servicio en la empresa.

Plus de antigüedad B): De 8 a 16 años inclusive de servicio en la empresa.

Plus de antigüedad C): A partir de 17 años inclusive de servicio en la empresa.

Estos pluses tendrán el carácter de anual y se abonarán en la nómina del mes que se cumpla la antigüedad de los apartado A.B.C.

Artículo 31.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

31.1.- Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias, una de junio y otra de diciembre; consistentes en una mensualidad de sus salarios más el complemento de antigüedad que en su caso corresponda.

Las pagas se devengarán anualmente siendo su fecha de pago el 20 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

31.2.- Las mencionadas pagas se devengarán:

Paga de diciembre del 1 de enero al 31 de diciembre

Paga de junio de 1 de julio al 30 de junio del año siguiente

31.3.- Partes proporcionales:

Quienes ingresen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones anuales prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual se fraccionarán éstas de la forma siguiente:

Del día 1 al 15 se computarán como mes completo y, a partir del día 16 se computará como semana o semanas.

En caso de cese se computarán del día 16 en adelante como mes completo y, del día 1 al 15 como semana o semanas.

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

Artículo 32. PLUS CULTURAL, cotizable a la seguridad social.

a).- Los trabajadores percibirán un plus cultural cotizable a la seguridad social en la cuantía que se establece en los Anexos I y II de este convenio.

b).- El plus cultural se abonará con la mensualidad del mes de septiembre

Artículo 33.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO.

Las empresas vendrán obligadas a proveer al personal de cocina de las herramientas correspondientes a su trabajo; en caso contrario se le abonaran la cantidad que figuran en los Anexos I y II del convenio, bimensualmente

Artículo 34.- AYUDAS ESPECIALES.

Se establece en caso de fallecimiento del productor/a en activo una ayuda económica, independientemente de la legal establecida, consistente en un mes de salario, más las antigüedades efectivas. Esta percepción se le abonará a la persona que le asistiera en el curso de la enfermedad o subsidiariamente, a las personas que acrediten estar a cargo del fallecido.

Artículo 35.- PLUS DE ALTURA.

Las empresas que estén situadas a partir de los 1.500 metros de altitud, vendrán obligadas a pagar un plus de altura a todos los trabajadores según se establece en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 36.- PLUS DE TRANSPORTE

Las empresas que se encuentren fuera de extrarradio urbano, (considerando el perímetro de éste, el del taxi) vendrán obligadas a pagar un plus de transporte mensual a todos los trabajadores según las cantidades establecidas en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 37.- MANUTENCIÓN

Están obligadas a dar comida a sus trabajadores/as, todas las empresas afectadas por el presente Convenio, excepto aquellas que carecen de servicio de comedor y cocina.

Para aquellas empresas que están obligadas a dar comida a sus trabajadores se establece la cantidad mensual que figura en los Anexos I y II de este convenio, con la denominación de manutención obligatoria.

En las empresas donde se realice la comida, ésta será sana, abundante y bien condimentada, procurando confeccionar un menú variado compuesto por un primer plato, un segundo, pan, postre y bebida.

Los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen especial, se les confeccionará un régimen establecido por el médico de la Seguridad Social o por los servicios médicos de empresa.

Las empresas que no estén obligadas a dar comida a sus trabajadores, por carecer de dicho servicio, y de cocina, abonarán mensualmente a los mismos, la cantidad reflejada como manutención no obligatoria en los Anexos I y II del presente convenio.

Artículo 38.- PLUS NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

En aplicación del art. 36.2 del E.T. se acuerda la siguiente retribución:

1) HOTELES:

- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 23,00 h., no tendrán incremento alguno.

- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 23,00 h. y las 6,00 h., recibirán una retribución consistente en un incremento del 15 % de su salario.

- Los trabajadores en establecimientos hoteleros de la costa tendrán los mismos incrementos que los establecidos en párrafos anteriores, salvo en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, en el que los trabajadores percibirán un incremento del 15% de su salario entre las 0,00 h y las 6,00 h.

2) Resto de sectores:

- Los trabajadores que realicen un trabajo nocturno entre las 22,00 h y las 0,00 h., no recibirán incremento alguno de su salario.

- Los que lo realicen entre las 0,00 h. y las 6,00 h. percibirán una retribución consistente en un incremento del 15% de su salario.

Dicho incremento se aplicará sobre las horas o fracción de ellas que coincida en los horarios anteriormente establecidos.

Artículo 39.- PREMIO POR JUBILACIÓN E INCAPACIDAD

a).- Al producirse la jubilación de un trabajador, aunque sea voluntaria, que lleve como mínimo 10 años al servicio de la empresa o sufra incapacidad parcial, total, absoluta o gran invalidez que cause baja en la misma, percibirá de ésta el importe íntegro de tres mensualidades, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma, y en una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los 10 de referencia.

b).- Y en caso de fallecimiento, dichas cantidades se abonarán a sus herederos, siempre que acrediten tener solicitada con anterioridad su jubilación.

c).- Cuando un trabajador cumpla 60 años y reúna los requisitos necesarios para la jubilación anticipada, se recomienda que empresa y trabajador negocien algún sistema de jubilación anticipada compensada. Este apartado no modifica el premio de jubilación establecido en el apartado a) de este artículo.

Artículo 40.- PREMIO POR MATRIMONIO

Las Empresas abonarán a todo trabajador/a, que contraiga matrimonio la cantidad que figura en los Anexos I y II de este convenio.

Artículo 41.- PREMIO POR NATALIDAD

Las empresas abonarán a los trabajadores/as, en concepto de nacimiento o adopción por cada hijo que se tenga la cantidad que figura en los Anexos I y II de este convenio.

CAPÍTULO X

DERECHOS SINDICALES

Artículo 42.- TABLÓN DE ANUNCIOS

Toda empresa estará obligada a tener un tablón de anuncios a disposición de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, y la empresa estará obligada a poner en dicho tablón este convenio colectivo, así como la información que le envíen los sindicatos.

Artículo 43.- DELEGADOS SINDICALES Y GARANTÍAS SINDICALES

Las centrales sindicales conforme a la LOLS, podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa o centro de trabajo que tengan más de 50 trabajadores o 25 afiliados. Los afiliados a esa central sindical elegirán de entre sus miembros un Delegado Sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

43.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan, y de los afiliados al mismo en la empresa, así como servir de instrumentos de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

43.2.- Podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, Comités de prevención de riesgos laborales, y Comités paritarios de interpretación, en su doble vertiente; de representante de personal y de representante del Sindicato, con voz y sin voto.

43.3.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

43.4.- Podrán afiliarse a los trabajadores y recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

43.5.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado/s un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa, en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

43.6.- Los delegados sindicales ceñirán sus tareas como tales a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

43.7.- Podrá solicitar la situación de permiso no retribuido aquel trabajador que ostentara cargo sindical de relevancia, a nivel de cargo de responsabilidad provincial, regional, o nacional, en cualquiera de sus estructuras.

Permanecer en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa al finalizar el desempeño del mismo; la reincorporación será inmediata.

43.8.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

43.9.- Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley que a los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa.

43.10.- Los representantes de los sindicatos podrán visitar a los trabajadores dentro de las empresas para asuntos de su acción sindical, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto.

Artículo 44.- CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente.

Las centrales sindicales o sindicatos remitirán a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento por nómina de los trabajadores afiliados y la cuantía de la cuota.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, mensualmente, salvo indicación en contrario, del trabajador afectado.

La dirección de la empresa entregará a la representación sindical en la empresa, si la hubiera, o a la Central sindical o Sindicato, un listado mensual donde figura la relación de trabajadores a los que se les ha deducido la cuota, su importe y la copia de la transferencia realizada a la organización.

Artículo 45.- CANON DE NEGOCIACIÓN

45.1.- Las empresas procederán a descontar en la primera nómina inmediatamente posterior a la publicación de este Convenio la cantidad de 12.00 euros, e igual cuantía en marzo de cada año, siempre que los trabajadores no se opongan expresamente a dicha detracción en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio.

45.2.- A partir del mes de plazo de la recepción de la renuncia al canon sindical, dentro de la semana siguiente las empresas receptoras enviarán todas las comunicaciones a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, con domicilio a estos efectos en Calle Periodista Francisco Javier Cobos número 2, CP 18014 Granada (sede de FeSMC-UGT Granada y CCOO Servicios de Granada).

45.3.- En los 5 días siguientes al abono de la primera nómina a la que se hace referencia en el punto uno anterior, las empresas ingresarán las cantidades deducidas de los trabajadores que no renunciaron al canon de negociación en la cuenta bancaria que facilitarán las organizaciones sindicales.

45.4.- La Comisión Mixta del Convenio, una vez recibidas las renunciaciones al canon, y contabilizadas las cantidades deducidas por las empresas ingresadas en la cuenta que designen a las organizaciones sindicales, aportará los

justificantes de ingreso en dicha cuenta. El reparto se efectuará entre las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio.

45.5.- Las empresas y las organizaciones empresariales afectadas por este Convenio se responsabilizan ante las organizaciones de trabajadores firmantes del mismo, de las cantidades que procedan detracerse en función del número de renunciaciones habido en cada una de las empresas.

Artículo 46.- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de los derechos y facultades conseguidas por las Leyes, se reconoce al Comité de Empresa y Delegados de Personal las siguientes funciones:

46.1.- Serán informados por la dirección de la empresa trimestralmente sobre la evolución de los negocios, así como la situación de la producción y ventas de la entidad; sobre su programa de evolución y producción probable de empleo en la empresa.

46.2.- Anualmente: conocer y tener el balance de las cuentas de resultado, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones y participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

46.3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa: sobre la reestructuración de la plantilla, cierres totales y parciales, definitivos y temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

En función de la materia de que se trata:

46.4.- Sobre la implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puesto de trabajo.

46.5.- Sobre la función, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

46.6.- Se les dará por el empresario la copia básica de los contratos que formalice con los trabajadores, estando legitimados para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, ante la autoridad laboral competente.

46.7.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en los supuestos de despido.

46.8.- En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, de los accidentes de trabajo y de las bajas por enfermedad; de las bajas profesionales y sus consecuencias; de los índices de siniestralidad, movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

46.9.- Poseerán prioridad de permanencia en las empresas o centros de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

46.10.- No podrán ser discriminados en promoción económica o profesional por razón o causa del desempeño de su representación.

46.11.- Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas

publicaciones de interés laboral o social, comunicando previamente de todo ello a la empresa y, ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente a efecto.

46.12.- Dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, no computándose dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca por motivo de la designación del Delegado/s de Personal, miembros de Comité de Empresa o Delegados Sindicales, como componentes de comisiones negociadoras del colectivo en los que se ha efectuado y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones, y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

46.13.- Cada Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, podrá acumular individualmente o colectivamente sus horas sindicales en cada trimestre, excepto los jefes de departamento, que utilizarán sólo las suyas.

46.14.- Se garantiza el derecho de las centrales sindicales firmantes de este convenio a convocar Asambleas Informativas en los centros de trabajo, siempre fuera de la jornada de trabajo y previa comunicación a la dirección de las empresas afectadas con una antelación mínima de 48 horas, todo de conformidad con lo establecido en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

OTRAS DISPOSICIONES

COMISIÓN MIXTA PARITARIA Y CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO OTRAS DISPOSICIONES:

Artículo 47.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

47.1. Se crea una Comisión Mixta para la interpretación, seguimiento y control del presente Convenio, que estará formada por cuatro representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, CC.OO y U.G.T. y cuatro por la representación empresarial. A efectos de notificaciones, el domicilio será el sito en Calle Periodista Francisco Javier Cobos número 2, CP 18014 Granada (sede de FeSMC-UGT Granada y CCOO Servicios de Granada).

b) Funciones:

1.- Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la autoridad administrativa o judicial, el presente Convenio.

2.- Velar por el cumplimiento del presente convenio, como de la liquidación general aplicable.

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, vienen obligadas a facilitar la labor de dicha comisión.

3.- Intervenir como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le someta. Los acuerdos de la comisión mixta se adoptaran por unanimidad, y a falta de acuerdo se someterá al SERCLA.

A partir de la publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma, en el plazo de un mes; el procedimiento conciliatorio, previsto en el párrafo anterior, se iniciaran mediante solicitud en ese sen-

tido ante cualquiera de los miembros de la comisión, que vendrá obligada a reunirse en el menor plazo posible.

4.- La Comisión Mixta se reunirá al menos una vez al mes en los locales de las sedes.

47.2.- Estos representantes acordarán el Reglamento de funcionamiento de la citada Comisión, que se reunirá el primer lunes de cada mes o el día siguiente si este fuese festivo.

47.3.- En el supuesto de conflicto de carácter colectivo y dentro del contexto del presente Convenio, a instancias de una de las partes, podrá solicitarse la inmediata reunión de la Comisión mixta paritaria, a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

47.4.- Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad y, a falta de acuerdo, se someterán al SERCLA.

47. BIS.- CREACIÓN DE COMISIONES.- Se crearán en el Convenio las siguientes Comisiones:

a) Comisión Sectorial Provincial de Igualdad.

b) Comisión Sectorial Provincial de Seguridad y Salud Laboral.

Todo ello, de conformidad con el ALEH.

Artículo. 48.- CLÁUSULAS DE INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

1. En los casos y por los cauces previstos en el artículo 82.3 del ET se podrán inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en este convenio.

2. La comisión paritaria será informada de los acuerdos adoptados en esta materia. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

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

La Comisión Paritaria podrá requerir cuantos documentos y antecedentes estime oportuno a las partes, resolviendo por unanimidad lo que estime procedente.

4. Cuando la comisión paritaria no alcance un acuerdo por unanimidad, las partes deberán acudir al SERCLA para dirimir las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas.

5. Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y ni la comisión paritaria ni en el SERCLA se hubiesen podido resolver las discrepancias, cualquiera de las partes podrá someter la misma al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Artículo 49.- MEDIACIÓN DEL SERCLA

Las partes se someten a la mediación del Sercla tanto en los conflictos individuales como colectivos con la cláusula de recomendación aprobada en el CARL y que literalmente se transcribe.

“Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio/ acuerdo de empresa, una vez agotado, en su caso, los trámites ante las Comisiones Paritarias, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. 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 las 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 SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional y Reglamento de desarrollo, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales”

Artículo. 50- CATEGORÍAS DE LOS ESTABLECIMIENTOS

CATEGORÍA A).-

Hoteles de 4 y 5 estrellas,
Hoteles Residencias de 4 estrellas,
Hoteles apartamentos de 4 estrellas,
Apartamentos de 4 llaves,
Los Hoteles en Estaciones Termales o Balnearios,
Moteles de 4 estrellas,
Apartamentos Extrahoteleros de lujo,
Restaurantes de 4 y 5 tenedores,
Servicio de restaurante, de cafeterías y bares en casinos y bingos,
Mesones de 4 y 5 tenedores,
Pizzerías, 4 tenedores
Catering,
Clubes de Golf, deportivos y recreativos,
Salas de fiestas y discotecas,
Salones de baile,
Bares americanos,
Whiskerías,
Cafés-teatro,
Salones de té y similares,
Tablaos flamencos y similares,
Pubs
Clubes privados
Cafeterías de 4 tazas.
Cervecerías de Categoría especial y de 1ª categoría

CATEGORÍA B).-

Hoteles de 3 estrellas,
Hoteles residencia de 3 estrellas
Hoteles apartamentos de 3 estrellas,
Residencias apartamentos de 3 estrellas.
Moteles residencias de 3 estrellas,
Moteles de 3 estrellas,
Balnearios y estaciones termales de 3 estrellas,
Hostales de 3 estrellas,
Apartamentos de 3 llaves,
Ciudad de vacaciones de lujo y 1ª,
Albergues y alojamientos rurales,
Camping de 1ª categoría,
Restaurantes de 3 tenedores,

Casas regionales y provinciales,
Mesones de 3 tenedores
Pizzerías, 3 tenedores
Cafeterías de 3 tazas,
Bares categoría especial “A” ó “B”,
Cervecerías de 2ª categoría
Mini-parques infantiles
Parques acuáticos
Asociaciones Recreativas
Billares y ciber-cafés
Ambigús (restaurantes, bares y autoservicios en cines/teatros),

CATEGORÍA “C”,

Hoteles de 2 estrellas
Hoteles-residencias de 2 estrellas,
Hoteles apartamentos de 2 estrellas,
Apartamentos de 2 llaves,
Residencias apartamentos de 2 estrellas,
Moteles de 2 estrellas,
Ciudad de vacaciones de 2 estrellas,
Camping y campamentos de turismo de 2ª Categoría,
Restaurantes de 2 tenedores
Cafeterías de 2 tazas
Mesones de 2 tenedores
Pizzerías, de 2 tenedores
Cervecerías de 3ª Categoría
Hamburgueserías y Bocadillerías,
Crepperías, Croissanterías, Degustaciones,
Colectividades de Comida rápida.

CATEGORÍA “D”,

Hoteles de una estrella,
Hoteles residencias de 1 estrella incluidas las de estudiantes,
Hoteles apartamentos de 1 estrella,
Residencias apartamentos de 1 estrella,
Apartamentos de 1 llave,
Moteles de 1 estrella,
Hostales de 2 y 1 estrella,
Pensiones
Fondas y Posadas
Casas de huéspedes,
Ciudad de vacaciones de 1 estrella,
Camping de 3ª categoría
Restaurantes de 1 tenedor,
Cafeterías de 1 taza
Bares de 3ª y 4ª categoría
Casas de Comidas
Tabernas que sirvan comidas
Pizzerías, 1 tenedor
Tabernas y Bodegas
Mesones de 1 tenedor

Artículo. 51.- DISPOSICIONES FINALES.-

En lo no dispuesto en este convenio será de aplicación el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH), así como sus disposiciones posteriores, y que se aplicara además cuando estas supongan una mejora a lo establecido en este convenio.

MODELO FINIQUITO

NOMBRE Y APELLIDOS

CATEGORÍA PROFESIONAL

He recibido de la Dirección de la Empresa _____ la cantidad de _____ euros de acuerdo con el detalle que a continuación se relaciona, e importe de todos los emolumentos pendientes de percibir hasta el día de la fecha en que causé baja por _____ en concepto de FINIQUITO.

Y para que así conste, firmo la presente en _____ a _____ de 2 ____.

DEVENGOS: Mes de la fecha

Sueldo	días	€
Manutención y alojamiento	días	€
Diferencia a compensar		
		SUBTOTAL

PARTES PROPORCIONALES

Vacaciones	días	€
Descanso no disfrut.	días	€
Festivos	días	€
Indem. Fin contrato	días	€
P.Extra Navidad	días	€
Plus Altura	días	€
P.Extra Junio	días	€
Plus Transporte	días	€
Plus Cultural	días	€
Plus Antigüedad	días	€
Otros Conceptos		

TOTAL DEVENGADO

DESCUENTOS

Seguridad Social		€
I.R.P.F. sobre	%	€
Otros		€

TOTAL DESCUENTOS €

LIQUIDO A PERCIBIR €

Firmado: El trabajador

Empresa

MODELO CERTIFICADO DE VACACIONES Y FESTIVOS

Empresa
 D., DNI
 del Departamento de marcha con permiso de vacaciones desde el día hasta el día ambos inclusive.
 Dicho periodo corresponde a (1) del año 20....

Granada, a de 20.....

Vº Bº Autorizo Conforme empresa Jefe de Departamento Productor

(1) Vacaciones, Fiestas abonables o compensación días libres.

Importante: Las fiestas abonables que coincidan con periodos de I. T. no tendrán que compensarse a no haberse trabajado.

Empresa
 D., DNI
 del Departamento de marcha con permiso de vacaciones desde el día hasta el día ambos inclusive.
 Dicho periodo corresponde a (1) del año 20....

Observaciones :

- A) Cualquier productor que se marche de permiso sin esta hoja debidamente firmada, podrá ser dado de baja en la empresa por abandono de trabajo.
- B) Queda convenido que en el supuesto de que el trabajador se cesase durante el transcurso del año, y ya hubiera disfrutado todas las vacaciones sin haber completado un año de servicios, los días disfrutados de más se le descontarían de la liquidación por cese a practicar en su caso. Así mismo serían deducidos aquellos festivos no trabajados si ya hubieran sido anticipadamente compensados; en caso de que se produjera esta circunstancia y el trabajador continuara en la empresa, el exceso de estos días de fiesta pasarían a compensar las del año siguiente.

Granada, a de 20.....

Vº Bº Autorizo Conforme empresa Jefe de Departamento Productor

(1) Vacaciones, Fiestas abonables o compensación días libres.

Importante: Las fiestas abonables que coincidan con periodos de I. T. no tendrán que compensarse a no haberse trabajado.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2018 (2,65%)

NIVEL I	SALARIO "A"	SALARIO "B"	SALARIO "C"	SALARIO "D"
JEFE RECEPCIÓN	1.630,37 €	1.500,99 €	1.500,97 €	1.458,43 €
JEFE COCINA				
JEFE COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA GENERAL				
JEFE SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFE RECEPCION	1.500,36 €	1.463,69 €	1.385,18 €	1.318,91 €
2º CONSERJE				
JEFE DE BAR				
2º JEFE COCINA				
2º JEFE COMEDOR				
REPOSTERO				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR				
CAJERO GENERAL				
JEFE ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFE DE PARTIDA	1.477,17 €	1.339,60 €	1.278,83 €	1.252,87 €
JEFE DE SECTOR				
2º JEFE BAR				
BARMAN				
SUB-GOBERNANTA				
MONTADISCOS				
BODEGUERO				
NIVEL IV				
CONTABLE	1.458,42 €	1.330,20 €	1.274,13 €	1.249,85 €
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERO				
CAFETERO				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERO				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERO	1.330,20 €	1.274,13 €	1.233,27 €	1.233,27 €
AYUDANTE SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR				
ENCAR.SALA BILLAR				
CAMARERA DE PISOS				
NIVEL VI				
PORTERO NOCHE	1.216,01 €	1.176,71 €	1.173,75 €	1.173,75 €
GUARDARROPA				
FREGADOR				
VIGILANTE NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZO EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA				
PLANCHADORA				
LIMPIADORA				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	30,42 €
PLUS DE ALTURA	8,03 €
PLUS DE TRANSPORTE	16,03 €
PREMIO POR MATRIMONIO	144,47 €
PREMIO POR NATALIDAD	144,47 €
PLUS CULTURAL	317,66 €
PLUS ANTIGÜEDAD A	83,77 €
PLUS ANTIGÜEDAD B	181,70 €
PLUS ANTIGÜEDAD C	239,35 €
MANUTENCIÓN	23,99 €
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	12,54 €
SEGURO DE VIDA	35,95 €
EXTRA 4 HORAS	52,46 €

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2019 (2,65%)

NIVEL I	SALARIO "A"	SALARIO "B"	SALARIO "C"	SALARIO "D"
JEFE RECEPCIÓN	1.673,57 €	1.540,77 €	1.540,75 €	1.497,08 €
JEFE COCINA				
JEFE COMEDOR				
CONTABLE GENERAL				
1º CONSERJE				
GOBERNANTA GENERAL				
JEFE SERV.TECNICOS				
NIVEL II				
2º JEFE RECEPCION	1.540,12 €	1.502,48 €	1.421,89 €	1.353,86 €
2º CONSERJE				
JEFE DE BAR				
2º JEFE COCINA				
2º JEFE COMEDOR				
REPOSTERO				
1º Y 2º ENC.MOSTRADOR				
INTERVENTOR				
CAJERO GENERAL				
JEFE ECONOMATO				
CONSERJE NOCHE				
NIVEL III				
JEFE DE PARTIDA	1.516,32 €	1.375,10 €	1.312,72 €	1.286,07 €
JEFE DE SECTOR				
2º JEFE BAR				
BARMAN				
SUB-GOBERNANTA				
MONTADISCOS				
BODEGUERO				
NIVEL IV				
CONTABLE	1.497,07 €	1.365,45 €	1.307,89 €	1.282,97 €
OFICIAL CONTABILIDAD				
COCINERO				
CAFETERO				
OFICIAL REPOSTERÍA				
CAMARERO				
SOMELIERS				
RECEPCIONISTA				
DEPENDIENTE				

NIVEL V				
CAJERO	1.365,45 €	1.307,89 €	1.265,95 €	1.265,95 €
AYUDANTE SECTOR				
PLANCHISTA				
TELEFONISTA				
ENC.DE LENCERÍA				
CONDUCTOR				
ENCAR.SALA BILLAR				
CAMARERA DE PISOS				
NIVEL VI				
PORTERO NOCHE	1.248,23 €	1.207,89 €	1.204,85 €	1.204,85 €
GUARDARROPA				
FREGADOR				
VIGILANTE NOCHE				
PORTER.SERVICIO				
MOZO EQUIPAJES				
ORDENANZA SALÓN				
LAVANDERA				
PLANCHADORA				
LIMPIADORA				
PERSONAL DE PLATERÍA				
TRABAJADOR MAYOR 18				
MARMITON				

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	
HERRAMIENTAS	31,23 €
PLUS DE ALTURA	8,24 €
PLUS DE TRANSPORTE	16,45 €
PREMIO POR MATRIMONIO	148,30 €
PREMIO POR NATALIDAD	148,30 €
PLUS CULTURAL	326,08 €
PLUS ANTIGÜEDAD A	85,99 €
PLUS ANTIGÜEDAD B	186,52 €
PLUS ANTIGÜEDAD C	245,69 €
MANUTENCIÓN	24,63 €
MANUTENCIÓN NO OBLIGATORIA	12,87 €
SEGURO DE VIDA	36,90 €
EXTRA 4 HORAS	53,85 €

NÚMERO 2.518

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA***Convenio Colectivo de la empresa Área Internet
Business Group, S.L.***EDICTO**

Resolución de 30 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Área Internet Business Group, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa Área Internet Business Group, S.L. (con código de convenio nº 18101002012018), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 3 de abril 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo 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.

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

El motivo del nacimiento de este convenio colectivo laboral propio de empresa se debe a la necesidad de ajustar la realidad de la empresa Área Internet Business Group S.L. y sus trabajadores a un marco legal que de verdad satisfaga las relaciones entre empresa y trabajador. El anterior convenio al que la empresa estaba adherida era Convenio Colectivo Provincial de Granada de Oficinas y Despachos (Código de Convenio nº 18000035011982), que fue suscrito con fecha 25 de julio de 2013, entre la Confederación Granadina de Empresarios, por una parte, y los sindicatos FES-UGT y Comfia-CC.OO., por otra.

El nuevo convenio propio de empresa nace debido a una realidad social y jurídica: el derecho no puede ser anterior a las relaciones humanas, primero debe ocurrir y luego se establecerá la regulación que corresponda; la actividad de esta empresa es un claro ejemplo de ello. Se trata de una empresa que combina las nuevas tecnologías mediante el posicionamiento online de su

cartera de productos, mezclado con tareas propias y antiguas de oficina, como un call center, y unos clientes que a su vez son proveedores y operarios del cliente final. Por todo ello era imposible que un convenio convencional pudiera satisfacer tal realidad empresarial

Las principales diferencias respecto al convenio anterior son:

1) Clasificación profesional. Descripción de los verdaderos puestos de trabajo que hay en la empresa, acorde a las funciones realizadas en cada uno de ellos.

2) Mejora sustancial en días de vacaciones y permisos retribuidos.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio tiene la categoría de Convenio Colectivo propio de empresa y afectará únicamente a las relaciones laborales entre la empresa Área Internet Business Group, S.L. B18856930 y sus trabajadores

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio provincial granadino para cualquier domicilio de trabajo que tenga la empresa en toda Granada y provincia, aunque ahora mismo la empresa solo tiene oficinas en la capital de Granada.

Artículo 3. Ámbito personal.

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscritos a empresa Área Internet Business Group, S.L.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La duración del presente Convenio será de 5 años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del contenido del Convenio, el 1 de enero de 2018, para los trabajadores en activo en la fecha de registro y para los que se incorporen a las empresas con posterioridad a la misma, prorrogándose, tras 5 años, quinquenalmente por tácita aceptación y en sus propios términos

Artículo 5. Denuncia y revisión.

La denuncia del presente Convenio, tanto por parte de la empresa como de los trabajadores, deberá realizarse en los 6 meses anteriores a la finalización del quinquenio. Denunciado el presente Convenio, existirá un periodo de negociación de 6 meses para revisar el mismo y poder establecer un nuevo acuerdo. En caso de que no se logre acuerdo expreso, habrá una prórroga de 6 meses para realizar nuevas negociaciones. Si una vez finalizado este periodo se siguiera sin acuerdo, el actual convenio perdería su vigencia y se volvería al Convenio sectorial vigente de ese momento.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad del contenido, que deberá ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Comité de vigilancia, interpretación y solución de conflictos colectivos.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a un Comité Paritario

2. El Comité Paritario quedará integrado por 6 miembros, 4 titulares y 2 suplentes, que se repartirán en el siguiente número:

2.1 Por parte de la empresa: el administrador de la sociedad y el asesor de la misma, como titulares, y otra persona de libre designación por parte del empresario, como suplente

2.2 Por parte de los trabajadores: el representante de los trabajadores y el trabajador más antiguo de la empresa, como titulares, y como suplente cualquier trabajador que sea elegido por mayoría simple entre los propios trabajadores

3. Los integrantes del Comité Paritario por mandato de las partes firmantes actuarán conforme al Reglamento de funcionamiento del Comité Paritario, publicado en el B.O.E. de 25 de mayo de 2005, prorrogado el 16 de febrero de 2007, homologado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de marzo de 2007.

4. En caso de posible discrepancia que ocasione la no aplicación de las condiciones de trabajo pactadas en este convenio se procederá de la siguiente manera:

4.1 Aquella parte (empresa o trabajadores) comunicara al representante de la otra parte, por escrito, las causas que motivan el no cumplimiento de lo pactado en este acuerdo colectivo

4.2 Dentro de los 15 días siguientes a la recepción de este mensaje, la parte receptora propondrá a la otra parte una primera reunión para resolver el conflicto conjuntamente. Desde esta primera reunión, se establece un periodo de 30 días naturales de negociaciones entre las partes para llegar a un posible acuerdo. En el caso de que este acuerdo no llegue pasados los 30 días, se abrirá un plazo de prórroga que durara otros 30 días más. En el caso de que transcurran los 60 días marcados o que la parte receptora del mensaje no proponga una reunión en los 15 días arriba indicados, se solicitará al Sercla que actué en la mediación del conflicto entendiendo su decisión como norma de obligado cumplimiento

Artículo 8. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá ple-

nos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Siempre que se produzca acuerdo expreso entre las partes, la situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 9. Promoción profesional de los trabajadores. Ascensos.

1. Conforme al art. 24 del T.R.L.E.T., los ascensos y promociones del personal se producirán en todo caso teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, y deberá respetar asimismo el imperativo de no discriminación por las demás circunstancias referidas en el art. 17.1 del T.R.L.E.T.

3. Para el ascenso o promoción profesional de los trabajadores se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose a estos efectos la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de empresa.

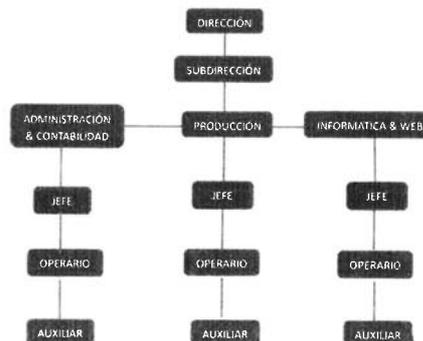
2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa o a sus representantes legales, los Comités de empresa o, en su caso, Delegados de Personal, tendrán las funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con su legislación específica y el presente Convenio.

Artículo 11. Bolsa de estudios

Todos los trabajadores podrán solicitar a la empresa recibir cursos de formación con cargo al fondo de la Fundación Tripartita. La empresa valorará positivamente cualquier plan de formación sugerido por el trabajador, siempre que esté relacionado con la actividad de la empresa.

Artículo 12. Clasificación profesional

El presente artículo se refiere a la descripción de puestos de trabajo para la empresa Área Internet Business Group S.L. Para la descripción de los mismos, se elaborará en primer lugar el organigrama de la empresa en el que se observará cuáles son los diferentes puestos y los responsables para cada uno de ellos, posteriormente se realizará una descripción de las funciones de cada puesto.



Existen 5 escalafones jerárquicos y tres departamentos diferentes dentro de la empresa. Jefe, empleado base u operario y auxiliar son los diferentes rangos que hay en cada departamento; por encima de ellos se encuentra el subdirector que coordina todos los departamentos y a su vez está supeditado a las instrucciones del director. Este último no se encuentra regulado por este convenio, ya que es personal de alta dirección y viene así regulado en el art 3.2 de este convenio.

Administración/contabilidad

Administrativa - supervisa las tareas de la auxiliar, sus funciones consisten en llevar la contabilidad de la empresa junto con la asesoría externa de la empresa, control de cobros y pagos, emisión de facturas, gestión de la documentación interna de la empresa y clientes, control de cuentas bancarias

Auxiliar Administrativa - realiza las tareas encomendadas por la Administrativa y le apoya en las gestiones del día a día

Limpieza

Producción Se trata del departamento clave de la empresa

Operario - supervisa las tareas de Auxiliar op, ampliación y desarrollo de nuevas líneas de negocio marcadas por la dirección mediante la búsqueda de nuevos clientes, captación y gestión de clientes, gestión de reclamaciones, control de calidad de las llamadas del call center

Auxiliar operario - realiza las tareas encomendadas por el operario y le apoya en las gestiones del día a día, recepción/emisión de llamadas, gestión telefónica en general

Informática/web

Informático - supervisa las tareas de auxiliar informático, diseño web, gestión de redes y equipos

Auxiliar informático - realiza las tareas encomendadas por el informático y le apoya en las gestiones del día a día

Artículo 13. Contratos de trabajo

Se ceñirá este convenio a la normativa estricta del Estatuto de los Trabajadores vigente a la fecha de la contratación

Artículo 14. Retribución

La empresa estipula remunerar cantidades netas a sus empleados que no tengan la categoría de auxiliares. Este neto se calcula atendiendo únicamente a la remuneración por parte de esta empresa y no tiene en consideración el resto de circunstancias personales y económicas de cada trabajador a la hora de calcular su declaración de la renta. Los auxiliares cobrarán como mínimo el SMI vigente en cada momento; además la empresa gratificará con un variable en función de la calidad del trabajo realizado, pero siempre a discreción de la empresa.

Los conceptos de la nómina se repartirán entre salario base, pagas extras prorrateadas y los diferentes complementos. Hay dos pagas extras al año prorrateadas proporcionalmente cada mes, que darán lugar a 12 pagas al año con carácter mensual. En ningún momento el salario podrá ser menor al indicado en el Estatuto de los Trabajadores. A continuación se indica los conceptos retributivos mensuales para una jornada de 8 horas (jornada completa)

Salario mensual neto subdirector 1600 euros

Salario mensual neto jefe 1100 euros

Salario mensual neto operario 900 euros

Salario mensual auxiliar SMI vigente

Artículo 15. Jornada laboral.

1. Será la resultante de lo establecido en el artículo 34.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Su distribución semanal podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa teniendo en cuenta que en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el vigente artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. La Dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la ley vigente.

Artículo 16. Vacaciones.

1. Se disfrutarán de treinta y dos días naturales de vacaciones anuales retribuidas

2. Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo

3. Conforme al tenor literal del último párrafo del vigente artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, "Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan".

4. A cambio de conceder dos días más al año de vacaciones que el mínimo fijado por ley, los trabajadores solo podrán disfrutar sus vacaciones en febrero y agosto, a razón de 16 días naturales continuados en cada uno de los meses. Cualquier otra distribución de las vacaciones deberá ser aprobada por la empresa

5. Dado que los clientes de la empresa son de todo el territorio nacional, está se reserva el derecho de cambiarle al trabajador un festivo local o autonómico por otro día a criterio de la empresa. Si el trabajador prefiere que dicho día sea un viernes y así poder disfrutar de tres días seguidos de descanso, la empresa se compromete a hacerlo en al menos el 50% de los casos

Artículo 17. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, "Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de

parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días". En el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

c) Cuatro días en los casos de fallecimiento de cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día por traslado de domicilio habitual

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.

g) Conforme al tenor literal del vigente artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores, "Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo".

Artículo 18. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 19. Dietas y desplazamientos.

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

2. La empresa sufragará cualquier gasto que el trabajador pueda tener en relación a su desplazamiento, alimentación y pernoctación fuera del lugar habitual de trabajo por el cumplimiento de sus obligaciones laborales en el desarrollo de la actividad de la empresa. En el caso de que el trabajador tenga que usar su vehículo

propio para la actividad de la empresa, recibirá una remuneración de 0.19 euros km previa entrega de justificante del plan de ruta realizado

Artículo 20. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El acoso sexual o por razón de sexo.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, apa-

ratos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

3. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Dimisión del trabajador.

1. En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma, con un mínimo de quince días laborables de antelación, computados estos según el calendario laboral del Centro de Trabajo donde preste sus servicios el dimisionario. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de la paga del mes en curso que estuviese devengada, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión de plazo ocasione a la empresa. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. En caso de incumplimiento parcial, esto es, cuando el trabajador preavisare de su cese aunque con antelación menor a los quince días laborables, la pena, es decir, la pérdida de paga extra devengada será igualmente parcial, en proporción de un quinceavo de la cuantía de la paga extra correspondiente por cada por cada día laborable que falte para completar los quince fijados por el presente Convenio.

Artículo 22. Excedencias.

Conforme al tenor literal de los apartados 2 y 3 del vigente artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, "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 años. 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 preadoptivo, aunque éstos 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 colec-

tiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

Artículo 23. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. Las empresas afectadas por el presente Convenio, dentro siempre de las formas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 24. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Trabajos en pantallas. Prevención de Riesgos.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

5. Conforme al tenor literal del vigente artículo 25 y apartados 1 a 4 del vigente artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 26. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 27. Absorción de acuerdos de nivel superior

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se suscribiera algún acuerdo u otro convenio de ámbito autonómico o nacional, las mejoras contenidas en el mismo serían asumidas automáticamente.

Artículo 28. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente Convenio, sobre las materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

NÚMERO 2.519

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

*Convenio Colectivo para el Sector de Derivados del
Cemento de Granada y Provincia, sobre Calendario
Laboral para el año 2018*

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo

para el Sector de Derivados del Cemento, sobre Calendario Laboral para el año 2018,

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Derivados del Cemento de Granada y Provincia, sobre Calendario Laboral para el año 2018, (con código de convenio nº 18000195011981), adoptado de una parte por Asociación Provincial de Empresarios de Derivados del Cemento de Granada, y de otra por representantes de UGT y CC.OO., presentado el día 25 de abril 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 1/1995, de 24 de marzo, 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 Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Calendario Laboral en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

ASISTENTES

ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA DE EMPRESARIOS DE DERIVADOS DEL CEMENTO DE LA PROVINCIA DE GRANADA (ADEGRA)

Manuel García Rejón

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

Francisco Ruiz-Ruano Ruiz

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

José Carlos López Pérez

ACTA

En la Ciudad de Granada siendo las 11,00 horas del día 23 de marzo de 2018, en los locales de UGT-FICA Granada:, con domicilio en calle Periodista Francisco Javier Cobos nº 2 CP 18014-Granada, se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Derivados del Cemento para Granada y su Provincia, al objeto de tratar el siguiente punto del Orden del Día:

* Calendario Laboral y acuerdo sobre la jornada continuada correspondiente al año 2018.

Reunidas las personas arriba relacionadas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio de Trabajo para el Sector de Derivados del Cemento de Granada y su provincia, acuerdan la firma del Calendario Laboral y la Jornada Continuada para el año 2018 que se adjunta, siendo la misma de obligado cumplimiento para todo el sector, desde la fecha correspondiente a la presente acta.

La parte social entregará propuesta de tablas salariales y articulado del Convenio Provincial a la representación empresarial, una vez acordados, se procederá a su firma y publicación en el BOP.

Se fija como fecha de próxima reunión para abordar estos conceptos, el jueves día 12 de abril a las 10:00 h

La Comisión Negociadora delega en el miembro de la misma D. Rafael León Bailón, para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral competente, al objeto de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente Acta en lugar y fecha arriba indicados.

CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO, AÑO 2018

ENERO (21 días laborables).-

Lunes 1 Año Nuevo (Fiesta Nacional)

Martes 2 Toma de Granada (Fiesta Local)

FEBRERO (19 días laborables).-

Miércoles 28 Día de Andalucía (Fiesta Autonómica)

MARZO (19 días laborables).-

Miércoles 28 Ajuste de jornada

Jueves 29 Jueves Santo (Fiesta autonómica)

Viernes 30 Viernes Santo (Fiesta nacional)

ABRIL (20 días laborables).-

Lunes 30 Ajuste de jornada

MAYO (20 días laborables).-

Martes 1 Día del Trabajo (Fiesta Nacional)

Miércoles 30 Ajuste de jornada

Jueves 31 Corpus Christi (Fiesta Local *)

JUNIO (19 días laborables).-

Viernes 1 Día posterior al Corpus Christi (Ajuste de jornada)(**)

Viernes 29 Ajuste de jornada

JULIO (22 días laborables).-

AGOSTO (22 días laborables).-

Miércoles 15 Asunción de la Virgen (Fiesta Nacional)

SEPTIEMBRE (19 días laborables).-

Viernes 28 Ajuste de jornada

OCTUBRE (22 días laborables).-

Viernes 12 Día de la Hispanidad (Fiesta Nacional)

NOVIEMBRE (20 días laborables).-

Jueves 1 Todos los Santos (Fiesta Nacional)

Viernes 2 Ajuste de jornada

DICIEMBRE (16 días laborables).-

Jueves 6 Día de la Constitución (Fiesta Nacional)

Viernes 7 Ajuste de jornada

Lunes 24 Nochebuena (Fiesta de Convenio)

Martes 25 Natividad del Señor (Fiesta Nacional)

Lunes 31 Fiesta de Convenio

(*) Las fiestas locales son referidas a Granada capital, a sustituir en cada localidad por las propias. En caso de que dichas fiestas locales coincidan con las fiestas de convenio, éstas se trasladarán al día de carácter hábil anterior o posterior.

(**) En los municipios en que no sea fiesta local el viernes 1 de junio, se trasladará al anterior o posterior (de carácter laborable) a aquél en que se celebre la festividad del Patrón de la localidad correspondiente.

Dicho calendario ha sido elaborado salvo error u omisión, conforme a una jornada de 1736 horas anuales, a razón de 8 horas de trabajo diarias de lunes a viernes, contemplándose 22 días laborables de vacaciones.

ACUERDO DE JORNADA CONTINUADA PARA EL AÑO 2018

Las partes firmantes, con la finalidad de procurar las mejores condiciones de Salud y Seguridad en el trabajo, así como de la mejora de la productividad, acuerdan para el 2018 establecer la jornada continuada que comprende desde el 4 de junio al 31 de agosto de 2018, ambos inclusive.

Las referidas jornadas no podrán finalizar después de las 15:00 horas.

Este Calendario es de aplicación para todas las empresas y trabajadores encuadrados en el sector de Derivados del Cemento para Granada y su provincia.

NÚMERO 2.511

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Resolución, expte.: 13.675/A.T.

EDICTO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por la que se autoriza administrativamente y se aprueba el proyecto de ejecución, de la instalación eléctrica que se cita. Exp. Núm. 13.675/AT.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial, cuya descripción se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimientos de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica; esta Delegación Territorial de Granada, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por resolución de 9 de marzo del 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (B.O.J.A. nº 51 de 16 de marzo de 2016); ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

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

Características: Reforma de Línea Aérea MT 20 kV "Canales-Güéjar Sierra" y cambio de apoyo A180111 en derivación al CD n.º 55.283 "C.J.S. Jerónimo", tramo afectado de 282 m de longitud, conductor existente, apoyo metálico galvanizado y aislamiento polimérico, sito en paraje "Majada del Carnero", en t.m. de MONACHIL.

Presupuesto: 9.841,69 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona.

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sec-

tor Eléctrico, Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, sobre Autorización de Instalaciones Eléctricas, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, de Reglamento Técnico de Líneas Aéreas de Alta Tensión, Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación.

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrito por técnico competente. Dado que se está reformando una instalación existente y al objeto de garantizar el suministro a los abonados se autoriza la puesta en tensión de la instalación durante quince días desde la fecha de descargo de la misma mientras se tramita el acta de puesta en marcha definitiva.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los arts.121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Dirección General d Industria, Energía y Minas, P.D. (resolución 9 de marzo 2016, BOJA nº 51) El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 2.512

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Resolución, expte.: 13.685/A.T.

EDICTO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por la que se autoriza administrativamente y se aprueba el proyecto de ejecución, de la instalación eléctrica que se cita. Exp. Núm. 13.685/AT.

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

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

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

Características: Soterramiento de Línea Aérea MT 20 kV en tramo de 267 m de longitud, entre el apoyo A623856 y el A623878, conductor RH5Z1 18/30 kV 3x240 mm² Al, y traslado CD n.º 53.865 "Angustias" a nuevo Centro de Transformación Prefabricado Compacto, 250 kVA B1B2, protección celdas 24 kV SF6 2L1P, sito en Camino La Torre-cilla, Ctra. GR-3418 pk+2, en t.m. de GRANADA.

Presupuesto: 42.185,37 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona y eliminación servidumbre línea aérea.

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

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrita por técnico competente. Dado que se está reformando una instalación existente y al objeto de garantizar el suministro a los abonados se autoriza la puesta en tensión de la instalación durante quince días desde la fecha de descargo de la misma mientras se tramita el acta de puesta en marcha definitiva.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los arts. 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas, P.D. (resolución 9 de marzo 2016, BOJA nº 51) El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 2.513

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

Resolución, expte.: 13.704/A.T.

EDICTO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2018, de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por la que se autoriza administrativamente y se aprueba el proyecto de ejecución, de la instalación eléctrica que se cita. Exp. Núm. 13.704/AT.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial, cuya descripción se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimientos de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica; esta Delegación Territorial de Granada, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por resolución de 9 de marzo del 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (B.O.J.A. nº 51 de 16 de marzo de 2016); ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

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

Características: Reforma de Línea Aérea MT 20 kV S/C "Monachil" en tramo de 540 m de longitud entre el CD n.º 54.981 "Estrela" y el apoyo A648139, cambio de conductor a 47-AL1/8-ST1A, apoyos metálicos galvanizados y aislamiento polimérico, sito en parajes "Hoya de Vélez" y "Las Huertas", en t.m. de MONACHIL.

Presupuesto: 19.617,34 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona.

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

El plazo de puesta en marcha será de 18 meses contados a partir de esta resolución, para la cual será necesario la presentación de certificación final de obra suscrita por técnico competente. Dado que se está reformando una instalación existente y al objeto de garantizar el suministro a los abonados se autoriza la puesta en tensión de la instalación durante quince días desde la fecha de descargo de la misma mientras se tramita el acta de puesta en marcha definitiva.

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

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el Excmo. Sr. Consejero de Empleo, Empresa y Comercio, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad a lo establecido en los arts. 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Dirección General de Industria, Energía y Minas, P.D. (resolución 9 de marzo 2016, BOJA nº 51) El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 2.514

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 13.787/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución correspondiente a la instalación eléctrica que a continuación se indica:

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

Características: Reforma de Línea Aérea MT 20 kV "S_Isabel-Velez" en tramo de 991 m de longitud entre los apoyos n.º A646640 y A646847, conductor 47-AL1/8-ST1A, apoyos metálicos galvanizados y aislamiento polimérico, sito en parajes "Cerro Acebuche" y "Hoya de Mora", en t.m. de VÉLEZ DE BENAUDALLA.

Presupuesto: 16.042,76 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en C/ Joaquina Eguaras, nº 2, o en el portal de la

transparencia LinkPúblico:<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/141950.html> y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 27 de abril de 2018.- El Jefe del Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NÚMERO 2.515

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 13.786/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución correspondiente a la instalación eléctrica que a continuación se indica:

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

Características: Variante de Línea Aérea MT 20 kV "Loja-Riofrío" en tramos de 472 y 991 m de longitud entre el apoyo deriv PT57048 "Llamas_1" y el apoyo n.º A342109 a sustituir, conductor 47-AL1/8-ST1A, apoyos metálicos galvanizados y aislamiento polimérico, sito en paraje "Harinera" en Ventas de Santa Bárbara, t.m. de LOJA.

Presupuesto: 13.890,81 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona y evitar sobrevuelo sobre pistas deportivas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en C/ Joaquina Eguaras, nº 2, o en el portal de la transparencia LinkPúblico:<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/141948.html> y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 27 de abril de 2018.- El Jefe del Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NÚMERO 2.516

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA,
INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO**

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por el que se somete a información pública, la solicitud de autorización administrativa de la instalación eléctrica que se cita, expte. nº 13.788/AT.

A los efectos prevenidos en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; se somete al trámite de información pública la petición de autorización administrativa y aprobación del proyecto de ejecución correspondiente a la instalación eléctrica que a continuación se indica:

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

Características: Adecuación de Línea Aérea MT 20 kV "Las_Lomas-Canales" en tramo de 346 m de longitud entre los apoyos n.º A605071 y A340958, conductor 47-AL1/8-ST1A, apoyos metálicos galvanizados y aislamiento polimérico, sito en paraje "El Calvario", en t.m. de GÜÉJAR SIERRA.

Presupuesto: 6.119,02 euros.

Finalidad: Mejora de la calidad de suministro en la zona.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en C/ Joaquina Eguaras, nº 2, o en el portal de la transparencia LinkPúblico:<http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/141953.html> y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 27 de abril de 2018.- El Jefe del Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NÚMERO 2.542

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

Autos número 639/2017

EDICTO

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

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 639/2017 se ha acordado citar a Walter White BB, S.L.U., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 24 de octubre de 2018 a las 10.40 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

Y para que sirva de citación a Walter White BB, S.L.U., se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

Granada, 24 de abril de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Carrera.

NÚMERO 2.523

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)*Bases selección 2 plazas de Policía Local***EDICTO**

BASES QUE REGIRÁN LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD MEDIANTE EL SISTEMA DE OPOSICIÓN LIBRE DE DOS PLAZAS DE POLICÍA LOCAL VACANTES EN LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS DE ESTE AYUNTAMIENTO.

Primera: Objeto de la convocatoria

1. Es objeto de la presente convocatoria la provisión de DOS plazas vacantes de policía local perteneciente a la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Categoría Policía del Cuerpo de Policía Local, mediante el sistema de acceso por turno libre y a través del procedimiento de selección de oposición.

1.1. Las plazas citadas adscritas a la Escala Básica, conforme determina el art. 18 de la Ley 13/2001 de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, se encuadran transitoriamente en el grupo C, subgrupo C1 del art. 76 del Texto Refundido de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Tercera 2 del mismo, dotada con las retribuciones correspondientes, y resultante de la Oferta de empleo público del año 2018.

Segunda: Legislación Aplicable

2.1 Las presentes bases se regirán por lo dispuesto en la Ley 13/ 2001 de 11 de diciembre de Coordinación de las Policías Locales, en el Decreto 201/2003 de 8 de julio, de ingreso, promoción interna, movilidad y formación

de los/as funcionarios/as de los/as Cuerpos de la Policía Local, modificado por el Decreto 66/2008, de 26 de febrero, y en la Orden de 22 de diciembre de 2003 modificada por la Orden de 31 de marzo de 2008, por la que se establecen las pruebas selectivas, los temarios y el baremo de méritos para el ingreso, la promoción interna y la movilidad a las distintas categorías de los Cuerpos de policía local, Orden 31 de marzo de 2008 por la que se modifica la Orden de 22 de diciembre de 2003.

2.2 En lo no previsto en la citada legislación, les será de aplicación la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las bases de régimen local, Real Decreto Legislativo 781/86 de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, el Real Decreto legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Texto Refundido de La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002 de 9 de enero; el Reglamento General de Ingreso del Personal al a servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los/as funcionarios Civiles de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y por último el Real Decreto 896/1991 de 7 de junio por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de funcionarios /as de la Administración Local.

Tercera: Requisitos de los aspirantes

3.1 Para participar en el proceso selectivo de oposición por el turno libre, los/as aspirantes deberán reunir, antes de que termine el último día de presentación de solicitudes, los siguientes requisitos:

- a) Nacionalidad
- b) Española.
- c) Tener dieciocho años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.
- d) Estatura mínima de 1,65 metros los hombres y de 1,60 metros las mujeres. Los/as aspirantes que ya sean funcionarios de carrera de un Cuerpo de la Policía Local de Andalucía, estarán exentos de cumplir este requisito, de conformidad con el art. 42,5 de la Ley 13/2001.
- e) Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- f) Estar en posesión del título de Bachiller, Técnico Superior de Formación Profesional o equivalente.
- g) No haber sido condenado/a por delito doloso, ni separado/a del servicio del Estado, de la Administración Autónoma, Local o Institucional, ni hallarse inhabilitado /a para el ejercicio de las funciones públicas.

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

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

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

Estos requisitos, de conformidad con lo establecido en el art. 18.2 del Decreto 201/2003 de 8 de julio debe-

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

Cuarta: Solicitudes y Admisión

4.1 Las bases de esta convocatoria se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, así como con efectos informativos en la página Web de este Ayuntamiento, publicándose el anuncio de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

4.2 En el plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOE, quienes deseen tomar parte en las pruebas selectivas, cursarán solicitud dirigida al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Baza, manifestando que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos. Se presentarán en el Registro General de este Ayuntamiento o en cualquiera de las oficinas públicas y en la forma establecida en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas, según lo dispuesto en la Disposición final séptima.

4.3 La solicitud deberá de ir acompañada de los siguientes documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la base tercera de la convocatoria;

- Fotocopia del DNI y del título académico exigido para poder participar en el proceso selectivo.
- Fotocopia de los permisos de conducción de las clases A2 y B.
- Compromiso de portar armas y utilizarlas cuando legalmente sea preceptivo.
- Compromiso de conducir vehículos policiales, en concordancia con el apartado anterior.

- Y resguardo acreditativo de haber satisfecho el importe de los derechos de examen que ascienden a 50 euros. Para ello deberán realizar una transferencia o ingreso en la siguiente cuenta bancaria ES 8721001987060200002510, con el concepto de policía local.

Quinta: Admisión de aspirantes

5.1. Expirado el plazo de presentación de solicitudes, el Sr. Alcalde dictará resolución, declarando aprobado la lista de admitidos/as así como de excluidos/as con indicación de las causas. Dicha resolución que se publicará en el BOP, y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento y en su página Web, indicará el lugar y fecha del comienzo del primer ejercicio.

Los /as aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

5.2. Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución por el Sr. Alcalde declarando aprobada la lista definitiva de admitidos y excluidos que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web.

Sexta: Tribunal Calificador

6.1 El Tribunal calificador, que tendrá la categoría de segunda, según el anexo IV del RD 462/2002 de 24 de mayo, a efectos de indemnización por asistencia y dietas, estará constituido por un Presidente/a, cuatro Vocales y un Secretario/a que será la persona titular de la Cor-

poración o funcionario/a en quien delegue, con voz y sin voto. Junto a los titulares se nombrarán a los suplentes.

6.2 La composición del Tribunal debe ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y tenderá asimismo a la paridad entre hombre y mujer de conformidad con lo establecido en el art. 60.1 del Texto Refundido de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

6.3 El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6.4 El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia al menos del Presidente de dos vocales, y el Secretario. Le corresponderá dilucidar las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas selectivas y aplicar los baremos establecidos.

6.5 Los Tribunales de selección podrán incorporar a sus trabajos a cuantos asesores especialistas consideren oportunos con voz y sin voto, dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, y serán retribuidos en la misma cantidad que los vocales del Tribunal.

6.6 Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, cuando concurren en ellos algunas de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo los aspirantes podrán recusar en cualquier momento, a los miembros de los Tribunales, cuando concurren causas legales de acuerdo con el art 24 de la misma Ley.

6.7 Los Tribunales quedan autorizados para resolver las dudas que se presenten y tomar los acuerdos necesarios para la tramitación y buen orden de las convocatorias.

6.8 El tribunal no podrá proponer que han superado el proceso selectivo un número de aspirantes superior de las vacantes convocadas, siendo nulas las propuestas que contravengan este límite.

Séptima: Orden de Actuación

7.1 El Orden de actuación de los aspirantes, se iniciará por orden alfabético, de conformidad con la resolución de la Secretaría de Estado para la Administración Pública.

Octava: Comienzo y Desarrollo del proceso selectivo

8.1 El presente proceso selectivo constará de tres fases: Pruebas culturales o de aptitud, test psicotécnicos y ejercicios físicos.

8.2 Una vez comenzadas las pruebas selectivas no será obligatoria la publicación de los sucesivos anuncios de la celebración de las restantes pruebas en el BOP. Estos anuncios se harán públicos por el Tribunal en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento y en su página Web, con doce horas de antelación, al menos, al comienzo de las mismas, si se tratase del mismo ejercicio, o de veinticuatro horas si se tratase de un nuevo ejercicio.

8.3 Desde la terminación de un ejercicio o prueba y el comienzo del siguiente deberá transcurrir un plazo mí-

nimo de cinco días hábiles y un máximo de cuarenta y cinco días hábiles.

8.4 Los aspirantes serán convocados para cada ejercicio en llamamiento único. La no presentación de un opositor a cualquiera de los ejercicios determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, quedando excluido por tanto de las pruebas selectivas, salvo en los casos de fuerza mayor debidamente justificada y libremente apreciada por el Tribunal.

8.5 Al efecto, el Tribunal podrá, en todo momento requerir a los aspirantes para que se identifiquen debidamente, a cuyo efecto habrán de concurrir provistos del DNI o cualquier otro medio de identificación suficiente a criterio del tribunal.

Novena: Proceso selectivo para la oposición.

La oposición constará de los siguientes ejercicios, siendo eliminatorios cada uno de ellos.

Primer ejercicio; Teórico: De carácter obligatorio para todos los aspirantes, que consistirán en la contestación, por escrito, de dos temas del Anexo I, elegidos al azar, por el sistema de insaculación. Para ello se dispondrá de un período máximo de dos horas.

El ejercicio será leído con posterioridad por los/as aspirantes en sesión pública.

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para aprobar, obtener como mínimo cinco puntos.

Segundo ejercicio: Práctico: De carácter obligatorio y eliminatorio, consistirá en desarrollar por escrito un supuesto práctico en el tiempo máximo de una hora, a determinar por el Tribunal inmediatamente antes de su realización, de acuerdo con el temario que figura en el anexo de la convocatoria.

La calificación final será la suma de las puntuaciones obtenidas en ambos ejercicios dividido por dos.

SEGUNDO EJERCICIO: EXAMEN MÉDICO

Consistirá en reconocimiento médico que determine que no existen dificultades o incapacidades para el ejercicio de las funciones propias del cargo, al cual se habrán de someter los aspirantes con carácter obligatorio, conforme al cuadro de exclusiones médicas que rige para el ingreso en los Cuerpos de Policía Local, que se detalla a continuación:

1. Talla.

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

2. Obesidad - Delgadez.

Obesidad o delgadez manifiestas que dificulten o incapaciten para el ejercicio de las funciones propias del cargo. Índice de Masa Corporal (IMC) no inferior a 18,5 ni superior a 29,9, considerando el IMC como la relación resultante de dividir el peso de la persona expresado en kilos por el cuadrado de la talla expresado en metros. En los aspirantes que posean un IMC comprendido entre 25 y 29,9, ambos inclusive, se realizará una medición del perímetro abdominal a la altura del ombligo. Este perímetro no será superior en ningún caso a 102 centímetros en los hombres o a 88 centímetros en las mujeres.

3. Ojo y visión.

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

- 3.2. Desprendimiento de retina.
- 3.3. Patología retiniana degenerativa.
- 3.4. Hemianopsias y alteraciones campimétricas.
- 3.5. Discromatopsias.
- 3.6. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza visual.
4. Oído y audición.
 - 4.1. Agudeza auditiva que suponga una pérdida entre 1.000 y 3.000 hertzios a 35 decibelios o de 4.000 hertzios a 45 decibelios. Así mismo no podrá existir una pérdida auditiva en las frecuencias conversacionales igual o superior a 30 decibelios.
 - 4.2. Cualquier otro proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, dificulte de manera importante la agudeza auditiva.
5. Aparato digestivo.
 - 5.1. Cirrosis hepática.
 - 5.2. Hernias abdominales o inguinales.
 - 5.3. Pacientes gastrectomizados, colostomizados o con secuelas postquirúrgicas que produzcan trastornos funcionales.
 - 5.4. Enfermedad inflamatoria intestinal (enfermedad de Crohn o colitis ulcerosa).
 - 5.5. Cualquier otro proceso digestivo que a juicio de los facultativos médicos dificulte el desempeño del puesto de trabajo.
6. Aparato cardio-vascular.
 - 6.1. Hipertensión arterial, no debiendo sobrepasar en reposo los 140 mm/Hg de presión sistólica, y los 90 mm/Hg de presión diastólica.
 - 6.2. Insuficiencia venosa periférica.
 - 6.3. Cualquier otra patología o lesión cardio-vascular que, a juicio de los facultativos médicos, puedan limitar el desempeño del puesto de trabajo.
7. Aparato respiratorio.
 - 7.1. Asma bronquial.
 - 7.2. Enfermedad pulmonar obstructiva crónica.
 - 7.3. Neumotórax espontáneo recidivante.
 - 7.4. Otros procesos del aparato respiratorio que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.
8. Aparato locomotor.

Alteraciones del aparato locomotor que limiten o dificulten el desarrollo de la función policial, o que puedan agravarse, a juicio de los facultativos médicos, con el desempeño del puesto de trabajo: patología ósea de extremidades, retracciones o limitaciones funcionales de causa muscular o articular, defectos de columna vertebral y otros procesos óseos, musculares y articulares.
9. Piel.
 - 9.1. Cicatrices que produzcan limitación funcional.
 - 9.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
10. Sistema nervioso.
 - 10.1. Epilepsia.
 - 10.2. Migraña.
 - 10.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.

11. Trastornos psiquiátricos.
 - 11.1. Depresión.
 - 11.2. Trastornos de la personalidad.
 - 11.3. Psicosis.
 - 11.4. Alcoholismo, drogodependencias a psicofármacos o a sustancias ilegales.
 - 11.5. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten el desarrollo de la función policial.
12. Aparato endocrino.
 - 12.1. Diabetes.
 - 12.2. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
13. Sistema inmunitario y enfermedades infecciosas.
 - 13.1. Enfermedades transmisibles en actividad.
 - 13.2. Enfermedades inmunológicas sistémicas.
 - 13.3. Otros procesos patológicos que, a juicio de los facultativos médicos, dificulten o limiten el desarrollo de la función policial.
14. Patologías diversas.

Cualquier enfermedad, síndrome o proceso patológico que, a juicio de los facultativos médicos, limite o incapacite al aspirante para el ejercicio de la función policial. Para los diagnósticos establecidos en este anexo se tendrán en cuenta los criterios de las sociedades médicas de las especialidades correspondientes. Todas estas exclusiones se garantizarán con las pruebas complementarias necesarias para el diagnóstico.

TERCER EJERCICIO: PRUEBAS FÍSICAS

De carácter obligatorio, consistirá en superar todas y cada una de las pruebas físicas que se relacionan a continuación, siendo cada una eliminatória para pasar a la siguiente, respetándose el orden que asimismo se establece

Previo al comienzo de las pruebas de que consta este ejercicio, los aspirantes deberán entregar al tribunal, un certificado médico oficial, en el que se haga constar expresamente que el aspirante reúne las condiciones físicas precisas para realizar las pruebas deportivas a que se refiere este proceso selectivo. La no presentación, en tiempo y en la forma establecida de la documentación referida será motivo de expulsión.

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

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

Cuando el número de plazas convocadas sea superior al de aspirantes que se puedan acoger al anterior derecho, el aplazamiento no afectará al desarrollo del proceso selectivo de las restantes plazas. En todo caso se entiende que han superado el proceso selectivo

aquellos aspirantes cuya puntuación final no puede ser alcanzada por las aspirantes con aplazamiento aunque estas superen las pruebas físicas.

Para el desarrollo y ejecución de este ejercicio se atenderán a lo establecido en la Orden 22 de diciembre de 2003, con las pruebas que a continuación se indican. La prueba de aptitud física tendrá la calificación de "apto" o "no apto".

Para obtener la calificación de "apto" será necesario no rebasar las marcas establecidas como máximas para las pruebas 1 y 5, y alcanzar o superar los mínimos de las pruebas 2, 3, y 4. Los ejercicios se realizarán por el orden en el que están relacionados y cada uno es eliminatorio para realizar el siguiente

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

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

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

1. Prueba de Velocidad: Carrera de 50 metros lisos.

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

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

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

GRUPOS DE EDAD			
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Hombres	8 segundos	8 segundos y 50 centésimas	9 segundos
Mujeres	9 segundos	9 segundos y 50 centésimas	10 segundos

2. Prueba de potencia de tren superior.

Los hombres realizarán flexiones de brazos en suspensión pura, y las mujeres lanzamiento de balón medicinal de 3 kg.

Flexiones de brazo en suspensión pura:

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

La flexión completa se realizará de manera que la barbilla asome por encima de la barra.

Antes de iniciar otra nueva flexión será necesario extender totalmente los brazos.

No se permite el balanceo del cuerpo o la ayuda con movimiento de las piernas. Se contarán solamente las flexiones completas y realizadas correctamente. El número de flexiones mínimo exigible para cada grupo de edad es:

GRUPOS DE EDAD			
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Hombres	8	6	4

Lanzamiento de balón medicinal.

Se realizará en campo de deporte o en cualquier otro lugar que permita la medida exacta de la caída del balón. Se marcará una línea en el suelo, que será paralela a la zona de lanzamiento. La aspirante se colocará frente a ésta sin pisarla, con los pies separados, paralelos entre sí y a la misma altura.

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

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

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

GRUPOS DE EDAD			
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Mujeres	5,50	5,25	5,00

3. Prueba de Flexibilidad: Test de flexibilidad profunda.

Se realizará en gimnasio o campo de deportes. El aspirante se colocará de pie sobre el aparato apropiado, sin calzado y con los pies colocados en los lugares en los lugares correspondientes. Entre los bordes exteriores de los pies habrá una separación de 75 centímetros. En el centro de una línea que una los bordes posteriores de los talones de los pies, se colocará el cero de una regla de 50 centímetros, y un cursor o testigo que se desplace sobre la regla perpendicularmente a la línea anterior y en sentido opuesto a la dirección de los pies. Se flexionará el cuerpo llevando los brazos hacia atrás y entre las piernas, hasta tocar y empujar el cursor o testigo de la regla, sin impulso. Se tocará y empujará el testigo (sin apoyarse en él) con los dedos de ambas manos al mismo tiempo, manteniéndose la posición máxima alcanzada, hasta que se lea el resultado. Para la ejecución el aspirante puede mover los brazos, flexionar el tronco y las rodillas, pero no puede separar del suelo ninguna parte de los pies antes de soltar el testigo. Hay que mantener el equilibrio y abandonar el aparato por su frente y caminando.

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

GRUPOS DE EDAD			
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Hombres y	26	23	20
Mujeres			

4 Prueba de potencia de tren inferior: Salto vertical.

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

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

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

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

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

	GRUPOS DE EDAD		
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Hombres	48	44	40
Mujeres	35	33	31

5. Prueba de resistencia general: carrera de 1000 metros lisos.

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

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

Será eliminado el/la aspirante que abandone la pista durante la carrera.

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

	GRUPOS DE EDAD		
	<u>18 a 24</u>	<u>25 a 29</u>	<u>30 en adelante</u>
Hombres	4 minutos	4 minutos y 10 sg	4 minutos y 20 sg
Mujeres	4 minutos y 30 sg	4 minutos y 40 sg	4 minutos y 50 sg

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

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

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan:

Inteligencia General, Comprensión y fluidez verbal, comprensión de órdenes, razonamiento cognitivo, atención discriminativa y resistencia a la fatiga intelectual.

Valoración de actitudes y personalidad:

Las pruebas de personalidad se orientarán a evaluar los rasgos de la personalidad más significativos y relevantes para el desempeño de la función policial, así como el grado de adaptación personal y social de los aspirantes.

Asimismo deberá descartarse la existencia de síntomas o trastornos psicopatológicos y/o de la personalidad.

Se explorarán los aspectos que a continuación se relacionan:

Estabilidad emocional, autoconfianza, capacidad empática e interés por los demás, habilidades interpersonales, control adecuado de la impulsividad, ajuste personal y social, capacidad de adaptación a las normas, capacidad de afrontamiento al estrés y motivación por el trabajo policial. En los puestos que impliquen mando, se explorarán además las capacidades de liderazgo, organización planificación y toma de decisiones.

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

La calificación será de apto o no apto en virtud del informe emitido al efecto.

Décimo: Puntuación final y propuesta de selección.

Concluidas las pruebas, el Tribunal publicará en el tablón de anuncios y en página Web de este Ayuntamiento la relación de aprobados por orden de puntuación. A estos efectos se considerarán aprobados sólo y exclusivamente los que hayan superado todas las pruebas realizadas y obtengan mayor puntuación hasta completar el número de plazas convocadas. Seguidamente elevará dicha relación, junto con la propuesta de los aspirantes que deberán realizar el correspondiente curso selectivo en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

La resolución del Tribunal tendrá carácter vinculante para la Administración municipal, sin perjuicio de que ésta, en su caso, proceda a la revisión conforme a los arts. 106 y ss de la Ley 39/15, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Undécimo: Presentación de documentos.

Los aspirantes propuestos presentarán en este Ayuntamiento, en el plazo de veinte días naturales, desde que se haga pública la relación de personas seleccionadas, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la base tercera de la presente convocatoria.

En caso de que los candidatos tuvieran la condición de funcionarios públicos, estarán exentos de acreditar documentalmente las condiciones y demás requisitos ya acreditados para obtener el anterior nombramiento, debiendo presentar certificación acreditativa de su condición y demás circunstancias que consten en sus expedientes personales.

Quienes dentro del plazo indicado, y salvo casos de fuerza mayor debida y documentalmente acreditados, no presentasen la referida documentación, no podrán ser nombrados funcionarios en prácticas, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hayan podido incurrir por falsedad en la solicitud.

Duodécimo: Toma de posesión como funcionario en prácticas.

Los aspirantes propuestos deberán tomar posesión de su cargo en el plazo fijado en su nombramiento como funcionarios en prácticas, el cuál se verificará una vez haya obtenido este Ayuntamiento comunicación de reserva de plazas para la realización del curso de ingreso en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía.

Quienes sin justa causa no tomasen posesión dentro del plazo fijado, no adquirirán la condición de funcionario en prácticas, perdiendo todos sus derechos.

Decimotercero: Periodo de Prácticas y Formación.

Los aspirantes propuestos deberán realizar el periodo de formación en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía y deberán superar con aprovechamiento el curso de ingreso para la categoría de policía, enviando las escuelas un informe al Ayuntamiento sobre las aptitudes de los alumnos.

Dicho informe será valorado por el Tribunal en la resolución definitiva de las pruebas de ingreso.

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

Estarán exentos de realizar el Curso de Ingreso quienes hubieren superado el mismo en la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía o Escuelas Municipales Concertadas.

Esta exención tendrá una duración de cinco años a contar desde la superación del curso realizado, hasta la fecha de terminación de la fase de oposición.

Durante la situación administrativa como funcionario en prácticas percibirá las retribuciones equivalentes al sueldo y pagas extraordinarias, correspondientes al grupo en que esté clasificada la plaza.

Decimocuarto. Propuesta final, nombramiento y toma de posesión.

Finalizado el curso selectivo, la Escuela de Seguridad Pública de Andalucía, enviará al Ayuntamiento un informe sobre las aptitudes del alumno, para su valoración en la resolución definitiva de la convocatoria. El Tribunal, al aspirante que supere el correspondiente curso selectivo, le hallará la nota media entre las calificaciones obtenidas en las pruebas selectivas, el concurso y el curso selectivo, fijando el orden de prelación definitivo de los aspirantes, elevando la propuesta final al Alcalde, para su nombramiento como funcionario de carrera, Tras la propuesta final, que no podrá contener un número de aspirantes aprobados superior al número de plazas convocadas, serán nombrados para las plazas convocadas, los cuales deberán tomar posesión en el plazo que se determine, a contar desde el día de la fecha de notificación del nombramiento, debiendo prestar previamente juramento o promesa de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 707/ 1979, de 5 de abril.

Cuando, sin causa justificada, no tomasen posesión dentro del plazo señalado decaerán en su derecho de hacerlo.

Decimoquinto: Recursos.

La convocatoria, sus bases y cuantos actos administrativos se deriven de éstas, agotan la vía administrativa, pudiendo interponer los/as interesados recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el BOE.

No obstante pueden interponer recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes a contar desde la mencionada publicación o cualquier otro recurso que estime procedente.

ANEXO I

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

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

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

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

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

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

7. Organización territorial de Estado. Las Comunidades Autónomas. El Estatuto de Autonomía de Andalucía. Estructura y disposiciones generales. Instituciones: Parlamento. Presidente y Consejo de Gobierno. Mención al Tribunal Superior de Justicia.

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

9. El Derecho Administrativo. Fuentes y Jerarquía de las normas.

10. El acto administrativo. Concepto. Elementos. Clases. La validez de los actos administrativos; nulidad y anulabilidad. Notificación de actos administrativos. Cómputo de plazos. recursos administrativos. Alzada y Reposición; el recurso extraordinario de Revisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Delitos contra la seguridad del tráfico. Faltas cometidas con ocasión de la circulación de vehículos a motor. Lesiones y daños imprudentes. Carencia del seguro obligatorio.

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

28. Detención: concepto, clases y supuestos. Plazos de detención. Obligaciones del funcionario que efectúa

una detención. Contenido de la asistencia letrada. Derecho del detenido. Responsabilidades penales en las que puede incurrir el funcionario que efectúa una detención. El procedimiento de "Habeas Corpus".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

40. Deontología policial. Normas que la establecen.

Baza, 27 de abril del 2018.-El Alcalde, fdo.: Pedro Fernández Peñalver.

NÚMERO 2.528

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Aprobación definitiva sustitución sistema actuación PERI-09, expte. 1/18

EDICTO

Que por acuerdo de Pleno de fecha 25.4.18, se ha aprobado definitivamente, el expte. de Figuras Urbanís-

ticas núm. 1/18, sobre propuesta de sustitución del sistema de actuación PERI-09, de cooperación a compensación.

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

Baza, 27 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: Pedro Fernández Peñalver.

NÚMERO 2.531

AYUNTAMIENTO DE BEAS DE GRANADA

Cuenta General de Presupuestos, ejercicio 2017

EDICTO

En la Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento, y a los efectos de lo dispuesto por los artículos 116 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 212 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se halla de manifiesto la Cuenta General de Presupuestos del ejercicio 2017.

a) Plazo de exposición: quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b) Plazo de admisión: los reparos y observaciones se admitirán durante el plazo anterior y ocho días más.

c) Oficina de presentación: Corporación.

d) Órgano ante el que se reclama: Pleno de la Corporación.

Villanueva Mesía, 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: Manuel Martín Yáñez.

NÚMERO 2.535

AYUNTAMIENTO DE BEAS DE GRANADA

Aprobación inicial revisión del Plan Local de Instalaciones Deportivas

EDICTO

Que, por acuerdo de este Ayuntamiento Pleno, de fecha 26 de abril de 2018, se ha aprobado, inicialmente, la Revisión del Plan Local de Instalaciones Deportivas.

Durante el plazo de un mes, contado desde el siguiente al de la inserción de anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, podrá ser examinado y formularse las alegaciones que procedan.

Beas de Granada, 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: Manuel Martín Yáñez.

NÚMERO 2.533

AYUNTAMIENTO DE BEAS DE GRANADA

Convocatoria pública formación bolsa de empleo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio

EDICTO

En el tablón de anuncios y en la web (<http://www.beasdegranada.es>) del Ayuntamiento de Beas de Granada, se encuentran expuestas las bases para la constitución de una Bolsa de Empleo para la contratación laboral del personal especializado necesario para el desarrollo de los trabajos de Auxiliares de Ayuda a Domicilio en el Marco del Programa de Ayuda a Domicilio, de Beas de Granada.

El plazo de presentación de solicitudes es de veinte días naturales, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Lo que se comunica a todos los posibles interesados.

Beas de Granada, 30 abril de 2018.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Manuel Martín Yáñez.

NÚMERO 2.536

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

Modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la retirada de vehículos

EDICTO

D. Jorge Sánchez Cabrera, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Cúllar Vega,

HACE SABER: Que en sesión ordinaria de Pleno celebrada con fecha 26 de abril de 2018 se adoptó, entre otros, el acuerdo de aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la retirada de vehículos.

Por lo que queda expuesto al público por plazo de treinta días a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio en el BOP de Granada, a fin de que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que tengan por conveniente.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (dirección <https://www.cullarvega.com>)

De no presentarse reclamaciones el acuerdo provisional se elevará a definitivo sin necesidad de adoptar nuevo acuerdo, en virtud del art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Cúllar Vega, 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: Jorge Sánchez Cabrera.

NÚMERO 2.590

AYUNTAMIENTO DE ESCÚZAR (Granada)

Aprobación definitiva Presupuesto General 2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que aprobado inicialmente por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 28 de marzo de 2018, el Presupuesto General correspondiente al ejercicio 2018, así como sus bases de ejecución, plantilla de personal y demás documentación y no habiendo sido presentada reclamación alguna durante el periodo de exposición pública, ha quedado definitivamente aprobado, sin modificaciones sobre el inicial, resumiéndose a continuación por capítulos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

PRESUPUESTO 2018.

Estado de GASTOS por capítulos:	Euros
Cap. I: Gastos de Personal	398.356,06
Cap. II: Gastos bienes corrientes y serv.	483.054,21
Cap. III: Gastos financieros	12.100,00
Cap. IV: Transferencias corrientes	80.827,83
Cap. VI: Inversiones reales	114.095,48
Cap. VII: Transferencias de capital	14.314,00
Cap. IX: Pasivos financieros	31.000,00
TOTAL GASTOS	1.133.747,58
Estado de INGRESOS por capítulos:	
Cap. I: Impuestos directos	552.383,61
Cap. II: Impuestos indirectos	153.832,88
Cap. III: Tasas y otros ingresos	189.264,15
Cap. IV: Transferencias corrientes	482.726,04

Cap. V: Ingresos Patrimoniales	35.111,12
Cap. VII: Transferencias de capital	39.778,04
TOTAL INGRESOS	453.096,20

PLANTILLA DE PERSONAL 2018

A- PERSONAL FUNCIONARIO:

Denominación / Grupo / Nº plazas / Situación

I.- Escala de habilitación estatal:

Secretaria-Interv. / A1 / 1 / Propiedad

II.- Escala de administración general:

Aux. Admvo. / C2 / 2 / Propiedad

III.- Escala de Administración Especial, Subescalas de Servicios Especiales:

Clase: Policía Local, categoría: Policía / C1 / 1 / Vacante

B- PERSONAL LABORAL:

Puesto de trabajo

Una Limpiadora de las dependencias municipales, a media jornada.

Tres Oficiales de Primera de la rama de la construcción.

Un Peón de la construcción.

Una Arquitecta Técnica.

Una Dinamizadora del Centro Guadalinfo, a media jornada.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el art. 75 de la Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en su nueva redacción dada por la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, se hacen públicas las asistencias de los miembros de la Corporación para el ejercicio 2018:

Asistencia a Plenos y Comisión Especial de Cuentas: 100 euros/sesión.

Asistencia a Junta de Gobierno Local: 200 euros/sesión.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia, con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Escúzar, 4 de mayo de 2018.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Antonio Arrabal Saldaña.

NÚMERO 2.592

AYUNTAMIENTO DE ESCÚZAR (Granada)

Modificaciones presupuestarias

EDICTO

D. Antonio Arrabal Saldaña, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Escúzar, provincia de Granada, HACE SABER: Que no habiéndose presentado alegaciones contra el acuerdo de aprobación inicial de los expedientes de modificaciones de crédito adoptado en sesión plenaria de 28 de marzo de 2018 y con exposición

pública en el B.O.P., nº 66 de 9 de abril, se eleva a definitivo, publicándose resumido de la siguiente forma:

Modalidad: SUPLEMENTOS DE CRÉDITO:

Alta en concepto de ingresos:

870.10 Remanente de Tesorería para Gastos con financiación afectada: 31.000 euros

Alta en concepto de gastos:

132-210.00 Mantenimiento Entidad Urbanística de Conservación: 31.000 euros.

Alta en concepto de ingresos:

870.10 Remanente de Tesorería para Gastos Generales: 78.164,46 euros

Alta en concepto de gastos:

011-913,00 Amortización de Préstamos: 78.164,46 euros.

Modalidad: CRÉDITO EXTRAORDINARIO:

Alta en concepto de ingresos:

870.00 Remanente de Tesorería para Gastos Generales: 162.627,56 euros

Alta en concepto de gastos:

153-619.01: Reasfaltado Avda. de Andalucía: 20.000 euros.

342-619.01: Mejora del acceso a la piscina municipal: 28.000 euros.

153-609.01: Construcción murete frente a nave de las Eras: 9.000 euros.

454-619.01: Rehabilitación camino de Escúzar a la Malahá: 53.157,28 euros

171-609.01: Parque Infantil en plaza de la Ermita: 25.470,28 euros.

160-619.01: Colector de saneamiento en la Vegueta: 27.000 euros

Total Gastos: 162.627,56 euros

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 171.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde, D. Antonio Arrabal Saldaña, en Escúzar, a 4 de mayo de 2018.

NÚMERO 2.526

AYUNTAMIENTO DE FREILA (Granada)

Aprobación definitiva del Presupuesto General Consolidado 2018 y plantilla de personal

EDICTO

D. Abelardo Vico Ruiz, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Freila (Granada),

HACE SABER: Que de conformidad con el artículo 112.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y art. 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y habida cuenta que la Corporación municipal, en sesión celebrada el día 1 de marzo de 2018, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General de esta entidad para 2018 así como del Presupuesto de los Estados de Previsión de Gastos e Ingresos de la Sociedad Mercantil íntegramente municipal "Inversiones Lago de Freila, S.L.", siendo publicados en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 61, de 2 de abril de 2018, y que han resultado definitivos al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

I. Resumen del Presupuesto General del Ayuntamiento para 2018:

INGRESOS

1. Operaciones no Financieras

a) Operaciones Corrientes

Cap.	Denominación	Euros
Cap. I	Impuestos directos	380.000,00
Cap. II	Impuestos indirectos	8.000,00
Cap. III	Tasas, precios públicos y otros ingresos	332.000,00
Cap. IV	Transferencias corrientes	621.504,00
Cap. V	Ingresos patrimoniales	28.200,00

b) Operaciones de Capital

Cap. VI	Enajenación de inversiones	4.000,00
Cap. VII	Transferencia de capital	160.000,00

2. Operaciones Financieras

Cap. VIII	Activos financieros	0,00
Cap. IX	Pasivos financieros	0,00

Total Presupuesto de Ingresos 1.533.704,00

GASTOS

1. Operaciones no Financieras

a) Operaciones Corrientes

Cap.	Denominación	Euros
Cap. I	Gastos de personal	400.500,00
Cap. II	Gastos corrientes en bienes y servicios	467.500,00
Cap. III	Gastos financieros	20.000,00
Cap. IV	Transferencias corrientes	86.000,00

b) Operaciones de Capital

Cap. VI	Inversiones reales	350.000,00
Cap. VII	Transferencias de capital	15.000,00

2. Operaciones Financieras

Cap. VIII	Activos financieros	0,00
Cap. IX	Pasivos financieros	152.000,00

Total Presupuesto de Gastos 1.491.000,00

ESTADO DE PREVISIÓN INGRESOS Y GASTOS 2018 SOCIEDAD MUNICIPAL "INVERSIONES LAGO DE FREILA, S.L."

INGRESOS

Cap.	Denominación	Euros
Cap. III	Tasas y otros ingresos	225.000,00
Total Presupuesto de Ingresos		225.000,00

GASTOS

Cap.	Denominación	Euros
Cap. I	Gastos de personal	35.176,00
Cap. II	Gastos en bienes corrientes	189.824,00
	Total Presupuesto de Gastos	225.000,00

II. Plantilla y relación de puestos de trabajo de esta entidad, aprobada junto con el Presupuesto General para 2018:

- A) Funcionarios:
- I. Con Habilitación de carácter nacional:
- I.1. Subescala Secretaría-Intervención:
- 1 plaza, grupo A1, escala Habilitación Nacional, subescala Secretaría-Intervención C.D. 26.
- II. Escala Administración General:
- II.1. Subescala de Gestión:
- 1 plaza, grupo A2, escala Administración General, subescala Técnico de Gestión Administrativa, C.D. 26.
- III. Escala Administración Especial:
- III.1. Subescala de Servicios Especiales:
- 1 plaza, grupo C1, escala Policía Local, subescala Auxiliar de Policía Local. Vacante.
- B) Personal Laboral.
- 1 plaza de Operario Oficinas Múltiples, jornada completa.
- 1 plaza de Encargada Escuela Infantil, jornada completa.
- 1 plaza de Administrativo, jornada completa.
- 1 plaza de Limpiador/a edificios públicos, jornada tiempo parcial.
- 1 plaza de Dinamizador/a Centro Guadalinfo, jornada completa.
- C) Personal Eventual.
- Asistencia efectiva a sesiones:
- Pleno del Ayuntamiento: 40,00 euros.
- Comisión de Hacienda: 40,00 euros.
- Dietas y gastos de locomoción: serán de aplicación las disposiciones legales que, en cada momento, regulen tales indemnizaciones por razón del servicio para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

Según lo dispuesto en el art. 171.1 del citado Texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se podrá interponer directamente contra el referido Presupuesto General recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, pudiéndose interponer no obstante con carácter previo y potestativo recurso de reposición en el plazo de un mes ante el Pleno del Ayuntamiento.

Freila, 24 de abril de 2018.-El Sr. Alcalde-Presidente, fdo.: Abelardo Vico Ruiz.

AYUNTAMIENTO DE MORALEDA DE ZAFAYONA (Granada)

Aprobación de la ordenanza reguladora de las explotaciones apícolas

EDICTO

No habiéndose formulado reclamación alguna durante el período de información pública contra el acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión de fecha 20 de diciembre de 2017, por el que se aprueba, con carácter inicial, la Ordenanza reguladora de las explotaciones apícolas de Moraleda de Zafayona, se entiende definitivamente aprobado dicho acuerdo y procede su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, pudiéndose interponer contra el mismo recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. No obstante, podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime conveniente.

ORDENANZA REGULADORA DE LAS EXPLOTACIONES APÍCOLAS

El Real Decreto 209/2002 de 22 de febrero, estableció las normas de ordenación de las explotaciones apícolas, destinadas a mejorar, potenciar y desarrollar las actividades apícolas con plenas garantías sanitarias y de manera armónica en todo el territorio.

Con el fin de facilitar el cumplimiento de la normativa que afecta a las colmenas productoras de miel y el cumplimiento de las obligaciones impuestas a los titulares de las explotaciones, tratando de compatibilizar los intereses de los titulares de explotaciones como tales, con los de los vecinos que pudieran verse afectados por dichas actividades, este Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona considera que puede resultar muy positivo el que se redacte la presente Ordenanza municipal, como complemento de la normativa ya existente, reguladora del sector.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

La presente Ordenanza tiene por objeto establecer las normas de ordenación y aprovechamiento de las explotaciones apícolas en el término de Moraleda de Zafayona, con el fin de regular la aplicación de las medidas de ordenación sanitaria y zootécnica de las explotaciones apícolas, tanto si estas son estantes o trashumantes, como si se ubican en terrenos particulares o en Monte de Utilidad Pública. Del mismo modo se regulan las condiciones de ubicación, asentamiento y movimiento de colmenas, de tal manera que permitan un eficaz y correcto desarrollo de la actividad apícola en el municipio.

Artículo 2. Definiciones.

A efectos de la presente Ordenanza serán aplicables las siguientes definiciones:

a) Enjambre: es la colonia de abejas productoras de miel (*Apis mellifera*).

b) Colmena: es el conjunto formado por un enjambre, el recipiente que lo contiene y los elementos propios necesarios para su supervivencia. Puede ser de los siguientes tipos:

1. Fijista: es aquella que tiene sus panales fijos e inseparables del recipiente.

2. Movilista: la que posee panales móviles pudiendo separarlos para recolección de miel, limpieza, etc. De acuerdo con la forma de crecimiento de la colonia y el consiguiente desarrollo de la colmena, se dividen en verticales y horizontales.

c) Asentamiento apícola: lugar donde se instala un colmenar para aprovechamiento de la flora o para pasar la invernada.

d) Colmenar: Conjunto de colmenas, pertenecientes a uno o varios titulares y que se encuentren en un mismo asentamiento.

e) Colmenar abandonado: colmenar con más del 50 por 100 de las colmenas muertas.

f) Colmena muerta: colmena en la que se evidencia la falta de actividad biológica de sus elementos vivos (insectos adultos y crías).

g) Explotación apícola: cualquier instalación, construcción o lugar en los que se tengan, críen, manejen o se expongan al público abejas productoras de miel ("*Apis mellifera*") cuyas colmenas se encuentren reparadas en uno o varios colmenares. Puede ser:

1. Explotación apícola trashumante: aquella explotación apícola cuyas colmenas son desplazadas a otro u otros asentamientos a lo largo del año.

2. Explotación apícola estante: aquella explotación apícola cuyas colmenas permanezcan todo el año en el mismo asentamiento.

A su vez, la explotación apícola, atendiendo al número de colmenas que la integra, podrá ser:

1. Profesional: la que tiene 150 colmenas o más.

2. No profesional: la que tiene menos de 150 colmenas.

3. De autoconsumo: la utilizada para la obtención de productos de las colmenas con destino exclusivo al consumo familiar. El número máximo de colmenas para estas explotaciones no podrá superar las 15.

h) Titular de explotación apícola: Persona física o jurídica que ejerce la actividad apícola y asume la responsabilidad y riesgos inherentes a la gestión de la misma.

i) Autoridad competente: Dirección General del Medio Ambiente de la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía.

Artículo 3. Clasificación zootécnica de las explotaciones apícolas.

Las explotaciones apícolas se clasifican en:

1) De producción: Son las dedicadas a la producción de miel y otros productos apícolas (PD).

2) De selección y cría: Son aquellas explotaciones apícolas dedicadas principalmente a la cría y selección de abejas (SC).

3) De polinización: son aquellas cuya actividad principal es la polinización de cultivos agrícolas (PZ).

4) Mixtas: Son aquellas en las que se alternan con importancia similar más de un de las actividades de las clasificaciones anteriores (MX).

5) Otras: Las que no se ajustan a la clasificación de los apartados anteriores (OT).

Artículo 4. Registro de Actividad Apícola.

La apicultura es una actividad agropecuaria que puede ser ejercida por cualquier persona o entidad que cumpla lo ordenado en la presente Ordenanza. Para la instalación de asentamientos apícolas dentro del Término Municipal será obligatoria la obtención del libro de explotación apícola en la Oficina Comarcal Agraria correspondiente.

Si dos o más apicultores coinciden en la misma fecha de solicitud para la instalación de sus colmenares, no siendo posible por razones de proximidad la autorización simultánea de todos ellos, se otorgará preferencia:

a) Al apicultor local sobre el que no lo sea.

b) Al apicultor que hubiera realizado en los últimos años mejoras en el asentamiento o en sus accesos.

c) A quien demuestre que la actividad apícola es su fuente principal de ingresos.

d) Informe de la Concejalía de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona.

e) Tendrán preferencia los no profesionales empadronados sobre cualquier otra solicitud.

Artículo 5. Identificación de las colmenas. Código de explotación.

El titular de la explotación, propietario de las colmenas que integran la misma, será responsable de la correcta identificación de sus colmenares. Se deberá identificar cada colmena en sitio visible y de forma legible, con una marca indeleble, en la que constará el código de identificación asignado a la explotación a la que pertenece.

Todas las colmenas que se incorporen a la explotación o por nueva incorporación, se identificarán según lo establecido anteriormente.

Para la obtención del número de explotación será necesaria la obtención del libro de actividad apícola, para su tramitación se contará con los correspondientes órganos competentes de la Junta de Andalucía.

Artículo 6. Condiciones de los asentamientos apícolas.

El número de colmenas en cada asentamiento no podrá sobrepasar las 90 en ningún caso.

En caso de no contar con agua, se instalarán los puntos que sean necesarios en cada asentamiento con la finalidad de evitar que se produzcan molestias en piscinas y otras fuentes de agua de posibles vecinos.

Los asentamientos apícolas deberán respetar las distancias mínimas respecto a:

- Casco urbano y núcleos de población: 300 metros.

- Carreteras Nacionales y Comarcales: 200 metros.

- Caminos vecinales: 25 metros.

- Fincas de cultivo: 50 metros. (Salvo autorización expresa del propietario de la finca).

- La distancia establecida para carreteras, caminos y vías pecuarias podrá reducirse en un 50 por 100 si el colmenar está en pendiente y a una altura o desnivel su-

perior de dos metros con la horizontal de estas carreteras y caminos.

- Todas las distancias establecidas podrán reducirse, hasta un máximo del 75 por 100, siempre que los colmenares cuenten con una cerca de, al menos, dos metros de altura, en el frente que esté situado hacia la carretera, camino o núcleo de población de referencia para determinar la distancia. Esta cerca podrá ser de cualquier material que obligue a las abejas a iniciar el vuelo por encima de los dos metros de altura.

- El Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona dentro de su respectivo término municipal, podrá, por razones de interés, ampliar o disminuir dichas distancias, así como establecer las que crea oportuna entre colmenares, en función de la capacidad productiva de su flora melífera, la necesidad puntual de polinización de cultivos de temporada, la actividad de los centros de formación apícola, etc.

En caso de conflicto de intereses, los diferentes asentamientos deberán respetar unas distancias mínimas entre ellos. Para el establecimiento de estas distancias tendrán preferencia los asentamientos/explotaciones apícolas pertenecientes al municipio frente a las demás.

Alrededor de cada asentamiento, según el número de colmenas que disponga, no podrá situarse ningún otro colmenar en los siguientes radios:

- Si el número de colmenas está comprendido entre 26 y 50, en un radio de al menos 400 metros.

- Si el número de colmenas es superior a 50, en un radio de al menos 800 metros.

Para el establecimiento de distancias mínimas no se considerarán asentamientos de menos de 26 colmenas.

Artículo 7. Trashumancia.

Podrán practicar la trashumancia en todo el territorio nacional aquellos apicultores cuya explotación haya sido inscrita como trashumante y que cumplan los requisitos sanitarios y de documentación regulados en esta Ordenanza y en el Real Decreto 209/2002 de 22 de febrero (BOE núm. 62 de 13 de marzo de 2002, páginas 10366 a 10371).

Cualquier alteración posterior a la comunicación del programa de traslados previsto, que suponga un cambio en la Comunidad Autónoma de destino, será comunicada por el apicultor asimismo a la autoridad competente de origen, inmediatamente o, como máximo, 48 horas después de que aquél se haya producido.

Las autoridades competentes del lugar de origen transmitirán, en el plazo más breve posible, a la autoridad competente del lugar de destino los programas de traslados que les afecten, así como las incidencias o alteraciones al programa que se hayan producido.

Durante el transporte, las colmenas deberán ir con la piquera cerrada, y, si van con la piquera abierta, cubiertas con una malla o cualquier otro sistema que impida la salida de las abejas.

Artículo 8. Control sanitario y protección del medio ambiente.

Los titulares de las explotaciones apícolas deberán aplicar y mantener los programas y normas sanitarias contra las enfermedades que se establezcan, sujetas a control oficial.

En caso de que se advierta una alteración patológica que pudiera poner en peligro la explotación, el titular de la misma lo comunicará urgentemente a la autoridad competente.

Todos quienes figuren inscritos en el Registro de Actividad Apícola, en relación con una determinada partida de abejas o cajones, serán responsables del cuidado del medio ambiente y del debido cumplimiento de las obligaciones emanadas de la presente Ordenanza y de las sanciones derivadas de su infracción.

Todo apicultor es responsable del correcto manejo y almacenamiento de material biológico, químicos, materiales y utensilios que se requieren para su actividad. Sin perjuicio de ello, se prohíbe en todo el municipio:

a) Contaminar los suelos con restos de cajones, esporas de enfermedades, residuos, abejas muertas, restos de panales, mallas y envases en general.

b) Verter cualquier sustancia contaminante o resto de fármaco y/o antibióticos de uso apícola al suelo, cuencas lacustres y cursos de agua en general.

c) Usar cualquier sustancia química no permitida para control de las enfermedades de la colmena. Cualquier material contaminante de los señalados en el párrafo anterior deberá ser oportunamente retirado de la comuna.

Artículo 9. Inspecciones.

A los efectos de lo regulado por esta Ordenanza, el Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona podrá llevar a cabo las inspecciones que considere necesarias, para comprobar el cumplimiento de las condiciones exigidas en la normativa de ordenación y regulación de las explotaciones apícolas.

Artículo 10. Infracciones y sanciones.

El incumplimiento del articulado de esta Ordenanza podrá ser sancionado con multa en función de la gravedad de los hechos.

Disposición final.

La presente ordenanza entrará en vigor a los quince días hábiles siguientes al de su completa publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o derogación.

Moreda de Zafayona, 20 de abril de 2018.-La Alcaldesa, fdo.: María del Carmen Cantero González.

NÚMERO 2.543

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)

Aprobación inicial Plan Municipal de Vivienda y Suelo

EDICTO

Aprobado inicialmente por Acuerdo del Pleno de fecha 22 de marzo de 2018 el Plan Municipal de Vivienda y Suelo, se somete a información pública por plazo de treinta días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales en el departamento de urbanismo, en horario de atención al público, de lunes a viernes, de 9 horas a 14 horas. En dicho plazo, igualmente los interesados podrán formular las alegaciones que tengan por conveniente para la defensa de sus derechos e intereses para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Puligras, 24 de abril de 2018.- El Alcalde, fdo.: Roberto Carlos García Jiménez.

NÚMERO 2.580

AYUNTAMIENTO DE PULIANAS (Granada)

Expropiación fincas ejecución UEI-02

EDICTO

Mediante el presente edicto, se comunica a D^a María del Carmen Maya Pérez y D. Jaime Campos Maya, que por decreto de Alcaldía de fecha 02.05.2018, han sido requeridos para que presenten número de cuenta en el que ingresar la indemnización correspondiente a la expropiación de las fincas con referencia catastral: 18168A002003290000JL y 6105104VG4260E0000BW, quedando citados para el próximo día 21 de mayo, a las 10'00 horas, para que en calidad de titulares de las mismas, procedan a la firma de las actas de ocupación, así como para entregarles el documento de pago de indemnización por dichas ocupaciones.

Pulianas, 4 de mayo de 2018.-El Alcalde, José Antonio Carranza Ruiz.

NÚMERO 2.589

AYUNTAMIENTO DE PULIANAS (Granada)

Expediente de modificación presupuestaria nº 6/18: crédito extraordinario (01/18)

EDICTO

Aprobado inicialmente, por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 03.05.2018 (ord. 1.455º), el expediente de Modificación Presupuestaria nº 6/18: Crédito Extraordinario (01/18) para llevar a cabo la ejecución del "Proyecto de Urbanización de Avda. de Andalucía", se pone de manifiesto al público, en la Intervención y/o Secretaría General de este Ayuntamiento, por espacio de quince días hábiles, durante los cuales cualquier persona interesada o habitante del Municipio, podrá examinar el expediente y presentar, ante el Pleno, las reclamaciones que estime convenientes, con arreglo al art. 169 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo (TRLRHL); art. 20.1, del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, y demás normas concordantes y de aplicación.

En el supuesto de que no se presente reclamación alguna, este Expediente de Modificación Presupuestaria nº 6/18: Crédito Extraordinario (01/18) se considerará definitivamente aprobado, en caso contrario el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

Este último plazo se entenderá contado a partir del día siguiente a la finalización de la exposición al público y las reclamaciones se considerarán denegadas, en cualquier caso, sino se resolviesen en el acto de aprobación definitiva.

Pulianas, 4 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: José Antonio Carranza Ruiz.

NÚMERO 2.540

AYUNTAMIENTO DE SOPORTÚJAR (Granada)

Aprobación definitiva de ordenanza reguladora del estacionamiento limitado y rotatorio

EDICTO

D. Manuel Romero Funes, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Soportújar (Granada),

HAGO SABER: Que por acuerdo de Pleno celebrado el día 15 de marzo de 2018 se adoptó el siguiente acuerdo que dice:

SÉPTIMO.- APROBACIÓN DEFINITIVA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO Y ROTATORIO EN EL MUNICIPIO DE SOPORTÚJAR.-

Que publicado en el B.O.P. número 60 de 28 de marzo de 2018 el acuerdo de Pleno del Ayuntamiento de Soportújar en sesión Ordinaria celebrado el día 15 de marzo de 2018, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza Reguladora del estacionamiento limitado y rotatorio, habiendo transcurrido el periodo de exposición al público sin que se haya producido reclamaciones, se entiende aprobada definitivamente, lo que se hace saber para general conocimiento de conformidad de lo dispuesto en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, procediéndose a la publicación del texto integro de la modificación de la Ordenanza:

Exposición de motivos

La escasez de aparcamiento disponible en la vía principal de Soportújar, el aumento del parque automovilístico, así como la utilización de la plaza de Abastos como punto de aparcamiento para el acceso a los puntos de interés turístico del municipio y siendo este el único espacio útil para la maniobrabilidad del transporte públicos y de vehículos de grandes dimensiones obligan a la regulación del servicio público municipal de estacionamiento de vehículos con el fin de conseguir la satisfacción del interés público mediante una distribución racional y equitativa de los estacionamientos entre todos

los usuarios y para proporcionar a los ciudadanos un mayor bienestar y una mejor calidad de vida.

El fortalecimiento de la vida comercial también requiere de la intervención pública para conseguir que los accesos al municipio no se vean limitados por la imposibilidad de conseguir un aparcamiento cercano y viable temporalmente, por lo que la presente Ordenanza pretende también una adecuada rotación de los vehículos que realicen gestiones en el núcleo comercial del municipio, equilibrando el uso del aparcamiento con la necesaria movilidad en la zona.

La competencia normativa para efectuar esta regulación se encuentra en el artículo

39.4 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial que encomienda a los municipios la competencia para regular, mediante Ordenanza Municipal, la parada y el estacionamiento en las vías urbanas adoptando las medidas necesarias para evitar el entorpecimiento del tráfico, tales como las limitaciones horarias de duración del estacionamiento, así como las medidas correctoras precisas para llevarlas a efecto.

En su consecuencia, y de conformidad con la norma citada junto con lo dispuesto en los artículos. 4.1.a) y 25.2.b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se dicta la presente Ordenanza.

Artículo 1. Objeto.

Esta ordenanza tiene por objeto la regulación del uso de la plaza de abastos y calle carretera, haciendo compatible la equitativa distribución de los aparcamientos entre todas las personas usuarias con la necesaria fluidez del tráfico rodado, limitando el estacionamiento con el fin de garantizar la rotación de los aparcamientos, estableciendo medidas correctoras, en su caso, para garantizar su cumplimiento.

Artículo 2. Zona azul.

La plaza de abastos y calle carretera se declara zona de estacionamiento limitado. Los espacios de estacionamiento limitado estarán debidamente señalizados, tanto horizontal como verticalmente, de conformidad con el Real Decreto 1428/2003, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Circulación.

La señalización vertical será ubicada de tal modo que marque el inicio de vía de estacionamiento limitado y su fin. El perímetro conformado por la señalización vertical es el ámbito o zona de aplicación de la presente Ordenanza, que deberá coincidir con las vías objeto de limitación y control.

La señalización horizontal tiene un carácter de apoyo y afirmación de la señalización vertical.

Con el objeto de que los usuarios puedan fácilmente discernir la naturaleza de la plaza ocupada, dentro de la zona de estacionamiento limitado, se señalarán debidamente las vías de estacionamiento limitado y controlado.

Artículo 3.- Horario.

El horario de establecimiento del servicio rotatorio establecido en la presente Ordenanza es el siguiente:

De lunes a domingo: de 20:00 a 06:00.

Entre las 06:00 y las 20:00 queda prohibido el aparcamiento en toda la zona azul.

Artículo 4.- Régimen de uso

Los vehículos estacionados deberán tener debidamente instalado el disco regulador con el horario adecuado.

El tiempo máximo de estacionamiento será de 120 minutos, siempre que esté incluido en alguna de las siguientes franjas horarias:

<u>LLEGADA</u>	<u>SALIDA</u>
20.00-20.15	22.15
20.15-20.30	22.30
20.30-20.45	22.45
20.45-21.00	23.00
21.00-21.15	23.15
21.15-21.30	23.30
21.30-21.45	23.45
21.45-22.00	00.00
00.00-00.15	02.15
00.15-00.30	02.30
00.30-00.45	02.45
00.45-1.00	3.00
1.00-1.15	3.15
1.15-1.30	3.30
1.30-1.45	3.45
1.45-2.00	4.00
2.00-2.15	4.15
2.15-2.30	4.30
2.30-2.45	4.45
2.45-3.00	5.00
3.00-3.15	5.15
3.15-3.30	5.30
3.30-3.45	5.45
3.45-4.00	6.00

Los vehículos estacionados deberán tener instalado el disco regulador con la franja horaria correspondiente al estacionamiento efectivo.

Artículo 5.- Disco

El modelo de disco habilitante para el estacionamiento limitado será el establecido en el Anexo I de la Ordenanza, el cual se obtendrá gratuitamente, para los empadronados en Soportújar y con un coste de 15 euros para los no empadronados en Soportújar previa solicitud en el Excmo. Ayuntamiento de Soportújar.

Artículo 6.- Tarjeta de residente

Los vecinos empadronados en una vivienda sita en Soportújar estarán exentos de la obtención del disco y de la limitación establecida para el uso de la zona de estacionamiento limitado.

Dichos vecinos deberán obtener una tarjeta de residente que les será facilitada en el Ayuntamiento de Soportújar, previa solicitud del interesado y una vez comprobada la correlación entre los datos del vehículo y la vivienda. Dicha tarjeta se ajustará al modelo establecido en el Anexo II.

Dicha solicitud tendrá validez durante la vigencia del empadronamiento del titular, dándose de baja en el momento que se produzca el cambio de residencia del titular.

En caso de modificación del vehículo, se facilitará una nueva tarjeta que sustituirá la anterior, una vez verificados el cumplimiento de los requisitos para su obtención.

Como norma general solo se concederá un distintivo por propietario de vehículo. Excepcionalmente se podrá conceder otros distintivos cuando se acredite la existencia de otros vehículos del mismo titular utilizados por otros conductores, que sean su cónyuge o parientes en primer grado, que en posesión del permiso de conducir, estén empadronados en el mismo domicilio del propietario de los vehículos.

La concesión de otro distintivo con arreglo a lo dispuesto en esta letra se acreditará con la aportación de copias del libro de familia, DNI y del carnet de conducir.

Artículo 7.- Solicitud

La solicitud de la tarjeta de residente se presentará en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Sopórtujar, o en cualquiera de las formas previstas 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, en el modelo establecido en el Anexo III, acompañado de los documentos enumerados en los citados modelos.

Artículo 8.- Vigilancia

Las Personas encargadas para el control horario serán las designadas por el ayuntamiento de Sopórtujar e irán debidamente identificadas las cuales velarán por el cumplimiento de la presente Ordenanza, denunciando todas las infracciones generales de estacionamiento que observen y las referidas a la normativa específica que regule dicha zona.

Artículo 9.- Infracciones y sanciones

Se consideran infracciones, que en todo caso tendrán el carácter de leves; las siguientes:

- 1) Estacionar sin el disco habilitante o sin tenerlo visible.
- 2) El estacionamiento de los residentes sin tener expuesta la tarjeta de residente que les acredite para estacionar.
- 3) Rebasar el horario de permanencia autorizado por el disco habilitante.

La sanción por la comisión de la infracción será de 40 euros.

Artículo 10.- Procedimiento sancionador.

La responsabilidad administrativa por las infracciones cometidas contra esta ordenanza se regirá por lo expuesto en el reglamento del procedimiento sancionador en materia de tráfico, circulación de vehículos a motor y seguridad vial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se faculta a la Alcaldía para dictar cuantas disposiciones requiera la correcta ejecución, aclaración y desarrollo contenidos en esta Ordenanza.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Ordenanza, una vez aprobada por el Pleno del Ayuntamiento el día 15 de marzo de 2018, entrará en vigor cuando se publique en el Boletín Oficial de la Provincia y transcurrido el plazo establecido en el artículo 70.2 de la ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Sopórtujar, 2 de mayo de 2018.- El Alcalde, fdo.: Manuel Romero Funes.

NÚMERO 2.600

AYUNTAMIENTO DE ZAFARRAYA (Granada)

Aprobación inicial de los convenios urbanísticos de gestión con los propietarios de la urbanización "La Pedriza"

EDICTO

D^a Rosana Molina Molina, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Zafarraya (Granada),

HACE SABER: Que la Corporación Municipal en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 27 de abril de 2018, adoptó entre otros, el acuerdo de aprobación inicial de los convenios urbanísticos de gestión con los propietarios de la urbanización "La Pedriza".

Lo que se somete a información pública durante el plazo de veinte días a los efectos de presentación de alegaciones, de conformidad con el art. 95, 2º de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía.

En el caso de que no se presentasen, este acuerdo se entenderá elevado a definitivo.

Zafarraya, 7 de mayo de 2018.-La Alcaldesa, (firma ilegible).

NÚMERO 2.534

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

Decreto 492/2018, nombramiento personal eventual Coordinador Servicios a la Ciudadanía

EDICTO

Por resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 492/2018, de fecha 30 de abril de 2018,

<<DECRETO NOMBRAMIENTO PERSONAL EVENTUAL COORDINADOR DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA.

Considerando que mediante Decreto nº 48/2018 de 15 de enero de 2018 se efectúa nombramiento de personal eventual a favor de D. Iván Díez Ruiz, como Personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinador de Servicios a la Ciudadanía.

Considerando que mediante Decreto n.º 478/2018 de 26 de abril de 2018, se acuerda el cese de D. Iván Díez Ruiz, con efectos del día 27 de abril de 2018,

Visto el informe del técnico de personal D. José Manuel Rodríguez Durán, de fecha 27 de abril de 2018 que se transcribe a continuación:

"INFORME TÉCNICO DE GESTIÓN DEL ÁREA DE PERSONAL

D. José Manuel Rodríguez Durán, Técnico de Gestión del Ayuntamiento de La Zubia (Granada), en relación al expediente 181/2018 - Organización y Mandato 2015-

2019, y concretamente en referencia al nombramiento de D. Jorge Corpas Paz como Coordinador de Servicios a la Ciudadanía, 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.- Por Decreto nº 48/2018 de 15 de enero, se efectúa nombramiento de personal eventual a favor de D. Iván Díez Ruiz, como Personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinador de Servicios a la Ciudadanía.

Mediante Decreto nº 478/2018 de 26 de abril, se acuerda el cese de D. Iván Díez Ruiz, con efectos del día 27 de abril de 2018.

TERCERO.- Se propone por el Sr. Alcalde el nombramiento para dicha plaza a D. Jorge Corpas Paz como Coordinador de Servicios a la Ciudadanía, en régimen de Personal Eventual.

Las retribuciones brutas aprobadas en Presupuesto Municipal 2016, ascienden a 1.350,00 euros/mes, pagaderos en 14 mensualidades, con cargo a la aplicación presupuestaria 10.912.110.00 del presupuesto prorrogado para 2018.

CUARTO.- 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.

QUINTO.- 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 Em-

pleado 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.

SEXTO. 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.

SÉPTIMO. 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 el caso de que lo haya, en el propio de la Corporación.

OCTAVO. El nombramiento se notificará al interesado y al Registro de Personal e Intervención.

Por tanto, se informa favorablemente el nombramiento de la persona propuesta por el Sr. Alcalde, dando cumplimiento a la normativa vigente.

Es lo que informo, salvo error u omisión o 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 normas de aplicación,

RESUELVO:

PRIMERO: Nombrar a D. Jorge Corpas Paz, con DNI 24.276.352-J, Personal eventual de este Ayuntamiento, Coordinador de Servicios a la Ciudadanía, correspondiéndole las retribuciones aprobadas por el Pleno del Ayuntamiento en sesión ordinaria de 25 de octubre de 2016, publicada la aprobación definitiva en BOP 210 de 3 de noviembre de 2016, las retribuciones brutas ascienden a 1.350,00 euros/mes, pagaderos en 14 men-

sualidades, con cargo a la aplicación presupuestaria 10.912.110.00 del presupuesto prorrogado para 2018

SEGUNDO.- El nombramiento tendrá efectos desde el día 1 de mayo de 2018, cesando automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento, en virtud de lo establecido en el artículo 104 de la Ley 7/1985 de 2 de abril reguladora de las Bases de Régimen Local.

TERCERO: Publicar el cese en el BOP de Granada, sede electrónica y demás medios que se establezcan y notifíquese al interesado.>>

Lo que se publica para general conocimiento

La Zubia, 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: Antonio Molina López.

NÚMERO 2.627

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ECONOMÍA Y PATRIMONIO
RECURSOS HUMANOS

Resolución cese personal eventual

ANUNCIO

Con fecha 18 de abril de 2018, el Excmo. Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Granada, ha dictado, con número de Registro de Resoluciones 001359, la siguiente

RESOLUCIÓN

Resultando que, mediante resolución del Excmo. Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Granada, de fecha 12 de diciembre de 2017, con Registro de Resoluciones Número 004904, se nombró a D^a Salomé Mónica Salas López, con D.N.I. 24.173.743-F, como personal eventual en el puesto de Secretaría de Grupo (Grupo Político, PP), en sustitución de D^a Encarnación Pérez Álvarez, de baja por incapacidad temporal, hasta la reincorporación de la titular.

Resultando que por acuerdo de Pleno de fecha 16 de julio de 2015 se constituyó la nueva Corporación y vista la resolución del Excmo. Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Granada de fecha 17 de julio de 2015, con Registro de Resoluciones Número 003779, por la que se establecen las correspondientes Delegaciones de esta Corporación, rectificadas por resolución de 27 de julio de 2015, con Registro de Resoluciones Número 004070.

Resultando que la Diputación Provincial de Granada en sesión plenaria de fecha 5 de abril de 2018, aprobó definitivamente el Presupuesto de esta Entidad para el ejercicio 2018, junto con la plantilla de personal, determinándose el número, características y retribuciones del personal eventual de esta Corporación por Acuerdo

de Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Granada, de fecha 30 de julio de 2015.

Emitido informe por el Jefe de Sección de Carrera Administrativa del Servicio de Promoción Profesional de la Delegación de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, de fecha 16 de abril de 2018, relativo al cese de D^a Salomé Mónica Salas López como personal eventual en el puesto de Secretaría de Grupo (Grupo Político, PP), por incorporación de la titular.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y 176 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y el art. 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En uso de las atribuciones conferidas por los artículos 34.1, h) de la ley 7/1985 reguladora de las Bases de Régimen Local, art. 29.a) del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y 61.12 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales, RESUELVO:

PRIMERO: Cesar a D^a Salomé Mónica Salas López, con D.N.I. 24.173.743-F, como Personal Eventual en el puesto de Secretaría de Grupo (Grupo Político, PP) debiéndose efectuarse, en su caso, las correspondientes modificaciones presupuestarias con cargo al subprograma 190 91221 al 100%, con efectos de 16 de abril de 2018.

SEGUNDO: Que se dé cuenta de la presente resolución al Pleno de la Corporación en la próxima sesión que celebre.

Contra la presente resolución que agota la vía administrativa, cabe recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo con sede en Granada que por turno corresponda, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación (art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), o, potestativamente y con carácter previo, recurso administrativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación o cualquier otro recurso que estime procedente (artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre).

Lo que se hace público para conocimiento y efectos de los interesados.

Granada, 4 de mayo de 2018.-El Diputado Delegado de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, fdo.: Manuel Gregorio Gómez Vidal.

NÚMERO 2.619

CONSORCIO DE TRANSPORTE METROPOLITANO ÁREA DE GRANADA

Cuenta General ejercicio 2017

EDICTO

En la sede del Consorcio se encuentra expuesto al público, expediente de aprobación de la Cuenta General del ejercicio 2017 y el dictamen emitido por el Consejo de Administración el día 7 de mayo de 2018.

Los interesados podrán interponer las reclamaciones y/o alegaciones, que estimen pertinentes conforme a las siguientes normas:

- Órgano al que se dirijan: Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada, C/ María Teresa León, núm. 6 bajo, C.P. 18013 Granada.

- Plazo de exposición: 15 días hábiles siguientes a la publicación del presente en el B.O.P.

- Plazo de presentación de reclamaciones: Durante los quince días del periodo de exposición y durante los ocho siguientes, a tenor de lo que dispone el artículo 212.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

- Lugar de presentación: Consorcio de Transporte Metropolitano Área de Granada, C/ María Teresa León, 6 bajo. C.P. 18013 Granada.

Si en el expresado plazo, no se presentan alegaciones o reclamaciones, en aplicación del artículo 169.1 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Cuenta General será sometida para su aprobación ante el Consejo de Administración del Consorcio.

Granada, 8 de mayo de 2018.-El Director Gerente acctal., C. Christian Mucños Monge.

NÚMERO 2.565

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS RECOGIDA RESIDUOS SÓLIDOS RUTA TORVIZÓN

Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio 2018

EDICTO

De conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85, de 2 de abril, 169.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales y 127 del T. Refundido de Régimen Local, y aprobado inicialmente el presupuesto en sesión del día 26 de marzo de 2018, que ha resultado definitivo al no haberse efectuado reclamaciones en el periodo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

RESUMEN DEL PRESUPUESTO

INGRESOS

1. OPERACIONES NO FINANCIERAS

1.1 OPERACIONES CORRIENTES

<u>CAP.</u>	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>EUROS</u>
1	Impuestos directos	-
2	Impuestos indirectos	-
3	Tasas y otros impuestos	-
4	Trans corrientes	61.967,08
5	Ingresos patrimoniales	0,92
1.2 OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Enaj. invers. Reales	-
7	Transferencias capital	-
2. OPERACIONES FINANCIERAS		
8	Activos financieros	-
9	Pasivos financieros	-
TOTAL INGRESOS		61.968,00

GASTOS

1. OPERACIONES NO FINANCIERAS

1.1 OPERACIONES CORRIENTES.

<u>CAP.</u>	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>EUROS</u>
1	Gastos de personal	47.497,80
2	Gastos de B. corrientes	14.310,20
3	Gastos financieros	160,00
4	Trans. corrientes	-
1.2 OPERACIONES DE CAPITAL		
6	Inversiones reales	-
7	Trans. de capital	-
2. OPERACIONES FINANCIERAS		
8	Activos financieros	-
9	Pasivos financieros	-
TOTAL GASTOS		61.968,00

Torvizón, 3 de mayo de 2018.- El Presidente, fdo.:
Juan David Moreno Salas. ■