



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 90 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.		
JUNTA DE ANDALUCÍA.		BENALÚA.- Aprobación definitiva de estatutos y bases de actuación de la U.E. sector industrial I-1.....	39
Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Granada.- Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Romil, S.L.....	2	CENES DE LA VEGA.- Padrón de recogida de basura, suministro de agua y alcantarillado, periodo de facturación de 01/03/19 al 31/03/2019.....	40
Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Liról, S.A.L.....	3	DARRO.- Admisión a trámite de proyecto de actuación.....	40
Convenio Colectivo de la empresa Tu Super Purchase, S.L.....	5	GRANADA.- Formación de bolsa de trabajo de Técnicos Superiores en Educación Infantil.....	40
Convenio Colectivo de la empresa Los Robles Cúllar, S.L... ..	20	GUADIX.- Tasa de recogida de basura, 2º/bim./2019.....	44
Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Kolmer, S.A.....	34	LANJARÓN.- Convenio urbanístico de gestión.....	45
Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada.- Acuerdo de información pública del expediente de ocupación de vías pecuarias en el t.m. de Zújar (Granada) Expte.: VP@465/2019 (OVP - 59/19).....	36	LOJA.- Expte. 1080/18, convenio urbanístico de planeamiento.....	45
DIPUTACIÓN DE GRANADA.- Delegación de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio.- Reglamento de selección de personal temporal y bolsa de trabajo de Diputación de Granada	63	MOCLÍN.- Aprobación definitiva del presupuesto general, ejercicio 2019.....	62
		OGÍJARES.- Aprobación inicial del expediente 2443/2019 de crédito extraordinario.....	45
		EL PINAR.- Aprobación inicial del presupuesto general, ejercicio 2019.....	45
		PINOS PUENTE.- Aprobación definitiva del expediente de suplemento de crédito núm. 9/2019.....	59
		Aprobación definitiva del expediente de transferencia de crédito núm. 7/2019.....	59
		Aprobación definitiva del expediente de créditos extraordinarios núm. 10/2019.....	60
		Aprobación definitiva del expediente de suplemento de crédito núm. 6/2019.....	61
		TORRE CARDELA.- Relación de aprobados para plaza de Administrativo/a.....	46
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA		VILLAMENA.- Aprobación de padrón y lista cobratoria de tasa de agua, basura y alcantarillado, 1er./trim./2019... ..	46
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA.- Autos número 364/2017.....	36	VILLANUEVA DE LAS TORRES.- Convocatoria y bases para puesto de Secretaría-Intervención.....	47
Autos número 693-765/2018.....	36	LA ZUBIA.- Padrón de agua, cuota, basura y otros, 1er./bim./2019.....	50
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.- Autos número 952/2018.....	37		
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- Autos ejecución número 118/2018.....	37		
Autos ejecución número 130/2018.....	37		
Autos ejecución número 16/2019.....	37		
Autos ejecución número 24/2019.....	38		
		ANUNCIOS NO OFICIALES	
		CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE MOTRIL.- Convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo de 2019... ..	51
AYUNTAMIENTOS		CONSORCIO PARA EL DESARROLLO VEGA SIERRA ELVIRA.- Notificación de acuerdo de expropiación forzosa, Fase 2ª (4).....	51
ALBOLOTE.- Oferta de Empleo Público para 2019.....	58		
ALBUÑUELAS.- Padrones cobratorios de agua, basura, alcantarillado, 1er./trim./2019.....	38		
ARENAS DEL REY.- Cuenta general del presupuesto 2018.	38		

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Romil, S.L.

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Romil S.L., sobre prórroga del Convenio junto con los incrementos salariales,

VISTO el texto del ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS ROMIL, S.L. SOBRE PRÓRROGA DEL CONVENIO JUNTO CON LOS INCREMENTOS SALARIALES, (con código de convenio nº 18100302012013), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 4 de abril de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

En la ciudad de Motril, a 3 de abril de 2019

REUNIDOS:

De una parte, D. PEDRO LUIS ROMERO FERNÁNDEZ, con D.N.I. núm. 23.782.613-S. como presidente y representante legal de AMBULANCIAS ROMIL, S.L., con CIF B y domicilio social en Motril, calle Islas Bahamas, 74 bajo.

De otra parte, D. Carlos Torcuato Cortés con D.N.I. 23.802.324-S

Reconociéndose ambas partes plena capacidad jurídica para obligarse en las representaciones en que respectivamente comparecen y plena capacidad negociadora a efectos de los acuerdos que se recogen en el presente documento,

MANIFIESTAN:

Primero.- Que empresa y trabajadores suscribieron en su día Convenio Colectivo de Empresa cuya inscripción y publicación fue acordada por resolución de la Delegación Provincial en Granada de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía de fecha 22 de abril de 2013, quedando publicado en el BOP núm. 84 de 7 de mayo de 2013, a cuyos contenidos ambas partes se remiten.

Segundo.- Dicho convenio se ha venido prorrogando en años sucesivos sin otra modificación que las referidas a las tablas salariales en su día acordadas, teniendo en cuenta incrementos de IPC y acuerdos adicionales entre las partes, sobre las que se aplicaron sucesivos incrementos del 2% (2015-2016), 1% (2016-2017) y 2% (2017-2018) respectivamente, lo que totalizaría un 5% sin perjuicio de los desfases en más producidos en función de la actualización de incrementos previos.

De conformidad con lo expuesto, las expresadas tablas salariales se encuentran actualmente en los siguientes términos:

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Total	Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	1048,73	140,19	1188,92	Mecánico/a	1036,33	103,64	1139,97
Ayte. Camillero	913,71	118,79	1032,50	Pintor/a	996,09	99,62	1095,71
Camillero	859,00	109,69	968,69	Jefe/a de Taller	1109,89	110,97	1220,86
Jefe/a de Equipo	1060,08	106,00	1166,08	Telefonista	968,69	96,83	1065,52
Jefe/a de Tráfico	1160,60	116,05	1276,65	Médico	1900,79	190,09	2090,88
Ofic. 1º Admtvo.	1133,18	113,32	1246,50	Due	1425,60	142,51	1568,11
Aux. Admtvo.	959,57	95,96	1055,53	Director/a de Área	1738,44	173,84	1912,28
Mecánico/a	913,84	91,37	1005,21	Director/a	1919,11	191,89	2111,00

Tercero.- Tras las oportunas negociaciones, empresa y trabajadores han acordado prorrogar dicho Convenio hasta el año 2022 incluido, en los mismos términos, si bien con previsión de sucesivos incrementos anuales de los salarios, en las condiciones que se concretan en los siguientes

ACUERDOS

Primero: PRÓRROGA.- Se acuerda prorrogar el Convenio Colectivo de la empresa AMBULANCIAS ROMIL, S.L., hasta el año 2022 incluido, manteniendo la totalidad de su articulado y anexos, a excepción de los Anexo I y II que se verá modificado en los términos recogidos en el apartado siguiente.

Segundo: INCREMENTOS SALARIALES.- Con efectos retroactivos desde el 01-10-2018 hasta el 30-09-2019, un incremento del 4% sobre todos los conceptos salariales actuales recogidos en la manifestación Segunda.

En los sucesivos periodos anuales, coincidentes con el mismo periodo, se aplicarán sobre los salarios vigentes en el año anterior, un incremento del 3% para el año 2019-2020, del 2% para el 2020-2021 y del 1,5% para el 2021-2022, respectivamente.

Si durante la vigencia de los presentes acuerdos se revisase el Convenio Colectivo Regional de Andalucía, desde el momento de entrada en vigor de las disposiciones del mismo al respecto, serán de aplicación estas últimas, tanto si los resultantes fueren superiores como inferiores, compensándose entre empresa y trabajadores las diferencias en más o en menos que correspondan en el mes siguiente a su efectividad.

Tercero: INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.- Las partes se comprometen a llevar a cabo las actuaciones y suscribir los escritos correspondientes para la inscripción y publicación de los presentes acuerdos y, en su caso, del convenio modificado.

Leído y conformes, se firma el presente documento en lugar y fecha arriba indicados.

NÚMERO 2.252

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Lirol, S.A.L.

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Ambulancias Lirol S.A.L., sobre prórroga del Convenio junto con los incrementos salariales,

VISTO el texto del ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMBULANCIAS LIROL S.A.L. SOBRE PRÓRROGA DEL CONVENIO JUNTO CON LOS INCREMENTOS SALARIALES, (con código de convenio nº 18100292012013), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 4 de abril de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

En Almuñécar, a 01 de abril de 2019

REUNIDOS:

De una parte. Sergio Rafael Liranzo Fernández, con D.N.I.23789958-T y Manuel Jesús Barbero López, con D.N.I. 74714883-G, actuando como representantes legales de la entidad Ambulancias LIROL, S.A.L con el nº de CIF A18097691 y domicilio Social en C/ Juan Iranzo edificio Cherry bajo nº 3 Almuñécar (Granada).

De otra parte, D. Francisco Ramón Vigo Rivas, con D.N.I. 23796938-B, como representante de los trabajadores de AMBULANCIAS LIROL, S. A. L.

Reconociéndose ambas partes plena capacidad jurídica para obligarse en las representaciones en que respectivamente comparecen y plena capacidad negociadora a efectos de los acuerdos que se recogen en el presente documento.

MANIFIESTAN:

Primero.- Que empresa y trabajadores suscribieron en su día Convenio Colectivo de

Empresa cuya inscripción y publicación fue acordada por resolución de la Delegación Provincial en Granada de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía de fecha 22 de abril de 2013, quedando publicado en el BOP núm. 84 de 7 de mayo de 2013, a cuyos contenidos ambas partes se remiten.

Segundo.- Dicho convenio se ha venido prorrogando en años sucesivos sin otra modificación que las referidas a las tablas salariales en su día acordadas, teniendo en cuenta incrementos de IPC y acuerdos adicionales entre las partes, sobre las que se aplicaron sucesivos incrementos del 2% (2015-2016), 1% (2016-2017) y 2% (2017-2018) respectivamente, lo que totalizaría un 5% sin perjuicio de los desfases en más producidos en función de la actualización de incrementos previos. El incremento del 2% del periodo desde julio del 2017 hasta julio del año 2018 incluidos, se aborran en el transcurso del año 2019.

De conformidad con lo expuesto, las expresadas tablas salariales se encuentran actualmente en los siguientes términos:

Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Total	Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Total
TTS Conductor	1.048,73	140,19	1.188,92	Mecánico/a	1.036,33	103,64	1.139,97
Ayte. Camillero	913,71	1.18,79	1.032,50	Pintor/a	996,09	99,62	1.095,71
Camillero	859,00	109,69	968,69	Jefe/a de Taller	1.109,89	110,97	1.220,86
Jefe/a de Equipo	1.060,08	106,00	1.166,08	Telefonista	968,69	96,83	1.065,52
Jefe/a de Tráfico	1.160,60	116,05	1.276,65	Médico	1.900,79	190,09	2.090,88
Ofic. 1º Admtvo.	1.133,18	113,32	1.246,50	DUE	1.425,60	142,51	1.568,11
Aux. Admtvo.	959,57	95,96	1.055,53	Director/a Área	1.738,44	173,84	1.912,28
Ayte, Mecánico/a	913,84	91,37	1.005,21	Director/a	1.919,11	191,89	2.111,00

Tercero.- Tras las oportunas negociaciones, empresa y trabajadores han acordado prorrogar dicho convenio hasta el año 2022 incluido, en los mismos términos, si bien con previsión de sucesivos incrementos anuales de los salarios, en las condiciones que se concretan en los siguientes,

ACUERDOS

Primero: PRÓRROGA.- Se acuerda prorrogar el Convenio Colectivo de la empresa AMBULANCIAS LIROL, S.A.L. hasta el año 2022 incluido, manteniendo la totalidad de su articulado y anexos, a excepción de los Anexo I y II que se verá modificado en los términos recogidos en el apartado siguiente.

Segundo: INCREMENTOS SALARIALES.- Con efectos retroactivos desde el 01-10-2018 hasta el 30-09-2019, un incremento del 4% sobre todos los conceptos salariales actuales recogidos en la manifestación Segunda.

En los sucesivos periodos anuales, coincidentes con el mismo periodo, se aplicarán sobre los salarios vigentes en el año anterior, un incremento del 3% para el año 2019-2020, del 2% para el 2020-2021 y del 1,5% para el 2021-2022, respectivamente.

Si durante la vigencia de los presentes acuerdos se revisase el Convenio Colectivo Regional de Andalucía, desde el momento de entrada en vigor de las disposiciones del mismo al respecto, serán de aplicación estas últimas, tanto si los resultantes fueren superiores como inferiores, compensándose entre empresa y trabajadores las diferencias en más o en menos que correspondan en el mes siguiente a su efectividad.

Tercero: INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN.- Las partes se comprometen a llevar a cabo las actuaciones y suscribir los escritos correspondientes para la inscripción y publicación de los presentes acuerdos y, en su caso, del convenio modificado.

Leído y conformes, se firma el presente documento en lugar y fecha arriba indicados.

NÚMERO 2.254

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

*Convenio Colectivo de la empresa Tu Super Purchase,
S.L.*

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tu Super Purchase, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TU SUPER PURCHASE S.L., (con código de convenio nº 18101091012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de febrero de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.
SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL TU SUPER PURCHASE S.L.**CAPÍTULO I.****ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Compensación y absorción.
- Artículo 5. Comisión mixta.

CAPÍTULO II.**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

- Artículo 6. Organización del trabajo.

CAPÍTULO III.**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.**

- Artículo 7. Disposiciones generales.
- Artículo 8. Grupos Profesionales
- Artículo 9. Categorías profesionales, que se encuadrarán en cada grupo profesional.

Artículo 10. Definiciones de las funciones en la prestación laboral de cada categoría profesional.

Artículo 11. Trabajadores/as en Formación.

Artículo 12. Movilidad funcional.

CAPÍTULO IV.

TIPOS DE CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA E INGRESOS.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.

Artículo 15. Período de prueba.

CAPÍTULO V.

SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

SECCIÓN I.

Artículo 16. Estructura salarial.

SECCIÓN II.

Artículo 17. Retribuciones.

Artículo 18. Salarios base de grupo.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Artículo 21. Pluses salariales.

CAPÍTULO VI.

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO.

Artículo 22. Jornada.

Artículo 23. Vacaciones.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Artículo 25. Excedencias.

CAPÍTULO VII.

RIESGOS LABORALES.

Artículo 26. Riesgos laborales.

Artículo 27. Salud laboral.

Artículo 28. Comité de salud laboral.

Artículo 29. Riesgo durante el embarazo.

CAPÍTULO VIII.

CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

Artículo 31. Jubilación.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

Artículo 33. Gestión medioambiental.

CAPÍTULO IX.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Artículo 36. Prescripción.

CAPÍTULO X.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos.

DISPOSICIÓN FINAL.**CAPÍTULO I.****ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as de TU SUPER PURCHASE, S.L., incluidos los de todas las tiendas o centros de trabajo de dicha empresa afectadas por el ámbito territorial de este convenio.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Son de aplicación las normas contenidas en este Convenio a todos/as los/as trabajadores/as empleados/as en

la sociedad señalada en el artículo anterior, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de Granada capital y su provincia y para cualquiera de las actividades realizadas por la empresa.

La sociedad limitada afectada por el Convenio, se dedica a diversas actividades entre las que son las principales:

a) La creación y sostenimiento de instituciones que favorezcan el desarrollo económico y social de los comerciantes del ramo de la alimentación, prestando especial atención al fomento de las nuevas estructuras comerciales y al impulso de los métodos y técnicas necesarias para tales fines.

b) La compraventa de toda clase de artículos y productos alimenticios y propios del hogar, así como su importación y exportación. La creación, venta, explotación, mantenimiento y concesión de centrales de compra y distribución de los productos citados y de las empresas dedicadas a la fabricación, conservación, transformación, envasado y distribución de los mencionados artículos.

c) La construcción, promoción, instalación, arriendo, adquisición y venta, explotación directa o por concesión de centros agrícolas, ganaderos y mataderos.

d) La construcción, adquisición y venta, explotación, mantenimiento, arriendo de hoteles, restaurantes, bares, cafeterías y demás negocios de hostelería.

e) Promoción, venta y arrendamiento de edificaciones y terrenos que tengan la consideración de suelo, previa la oportuna división o segregación, en su totalidad, por partes o por pisos, bien para vivienda o para locales de negocios, contruidos directamente para tal fin o por medio de contratistas, subcontratistas o destajistas. Construcción, reparación y conservación de toda clase de obras por cuenta propia y terceros.

Dicha sociedad tiene diversos centros de trabajo en diversas poblaciones del territorio nacional.

Quedan excluidos de la aplicación del Convenio aquellas personas que, aun prestando servicios a la empresa, se encuentren en el supuesto regulado en el art. 2º. a) del Estatuto de los Trabajadores (personal de alta dirección).

Artículo 3. Ámbito temporal.

El Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero de 2019, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2024.

Denuncia. Con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia cualquiera de las partes firmantes del mismo podrá denunciarlo sin más requisito que la obligación de comunicárselo a la otra parte de modo escrito, en donde deberán constar las materias y los criterios de revisión del Convenio Colectivo que se proponen por la parte denunciante. Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso en la negociación del nuevo que le habrá de sustituir, mantendrá su vigencia hasta que se firme un nuevo convenio.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones que aquí se pactan sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo regían en

los centros por cualquier pacto o convenio, salvo que expresamente se diga lo contrario en el presente Convenio. Las condiciones pactadas en este convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos y salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios u otros conceptos equivalentes), imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa, salvo que expresamente se señale lo contrario.

Vinculación a la totalidad: En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimara que este Convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente intereses de terceros, como quiera que este Convenio en su redacción actual constituye un todo orgánico e indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiendo reconsiderarse su contenido íntegro por la Comisión negociadora.

Artículo 5. Comisión mixta.

Se constituye la Comisión Mixta del presente Convenio que tendrá la función de interpretar y vigilar la aplicación del Convenio en las divergencias que se puedan suscitar sobre su contenido, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que cualquier duda o divergencia que pueda surgir se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta antes de iniciar cualquier reclamación ante la jurisdicción competente. La Comisión estará compuesta por dos miembros, uno de ellos elegido por la representación empresarial y otro elegido por la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio, pudiendo ser asistidos, unos y otros, por los asesores de ambas representaciones, con voz pero sin voto.

Dicha Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, con un preaviso mínimo de una semana y resolverá los asuntos en un plazo no superior a dos semanas. Las cuestiones debatidas deberán ser aprobadas por ambas partes, y en caso de llegarse a acuerdo, estos se incorporarán al texto del Convenio y formarán parte de este.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 6. Organización del trabajo.

Es competencia única y exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con el contenido específico del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación general laboral vigente, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control; todo ello en relación a la organización teórica y práctica del trabajo, asignación de funciones y control y verificación de la actividad laboral.

La organización del trabajo tiene como objeto alcanzar en la empresa un nivel óptimo de eficacia, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y contando con la colaboración del personal.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que los/as trabajadores/as tienen derecho a completar y perfeccionar por la práctica, respetando, la dignidad personal de los/as trabajadores/as.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, los/as representantes de los trabajadores/as tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, implantación de nuevas tecnologías, salud laboral, prevención de riesgos, etc., teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Igualmente, los/as representantes legales de los/as trabajadores/as serán consultados/as en aquellas decisiones que conduzcan a la utilización de aparatos, materiales o materias primas que puedan tener alguna repercusión en la salud física o psíquica de los/as trabajadores/as.

La introducción de nuevas tecnologías se hará en beneficio de empresas y trabajadores/as, no pudiendo alegarse la ineptitud sobrevenida para la extinción del contrato salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la Dirección le hubiera planteado.

CAPÍTULO III.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 7. Disposiciones generales.

I. Principios generales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en aras a establecer una estructura de la clasificación profesional, de los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, las partes negociadoras de éste, acuerdan establecer una mejor regulación de la estructura organizativa de la empresa.

La nueva estructuración de las categorías profesionales, adaptada a la realidad de la empresa, se adopta sin que produzca limitación alguna de la dignidad, reconocimiento de la profesionalidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y las trabajadoras y en consecuencia sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

El contenido funcional de los diferentes grupos profesionales se ha definido respetando las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP).

Los puestos de trabajo y tareas se ajustarán a las Áreas Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el presente artículo.

II.- Factores de encuadramiento profesional.

En la clasificación profesional de los trabajadores y trabajadoras, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se ha tenido en cuenta los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores, anteriormente mencionados, se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia profesional y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores y trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes de este.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad técnica, entendida como el contenido técnico del puesto de trabajo en el que influyen también los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

III.- Áreas funcionales de clasificación en la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras, a los que le es de aplicación el presente Convenio Colectivo, se encuadrarán dentro de grupos profesionales, y asignándole una función específica, respetando en todo momento la igualdad entre hombres y mujeres, con ausencia de discriminación directa o indirecta.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los grupos profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente apartado son meramente enunciativos, sin que la empresa venga obligada a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que dentro de cada grupo profesional, del presente Convenio Colectivo, existirá polivalencia, siempre que no se requiera al trabajador, para el desempeño de alguna función concreta una formación o titulación de la cual carezca.

Artículo 8. Grupos profesionales

Los grupos Profesionales se determinan, en base a los factores de encuadramiento anteriormente descritos.

Los trabajadores y trabajadoras serán asignados a los distintos grupos profesionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan.

Descripción de los grupos profesionales:

Grupo Profesional I.-

En este grupo se incluirán, los trabajadores, que desarrollan funciones de especial confianza del empleador o empresario, por lo que se les supone una responsabilidad especial, dentro del ámbito de la organización y funcionamiento de la empresa, y que desarrollen tareas tales como:

- Responsabilidad en dirección y gestión.

- Tareas y/o funciones que suponen capacidad de mando y responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa a partir de las directrices generales amplias emanadas de la propia Dirección o propiedad de la Empresa.

- Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios.

- Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

- Desarrollo del trabajo en diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles.

Grupo Profesional II.-

En este grupo se encuadrarán los trabajadores, que, teniendo una cualificación formativa y experiencia reconocida, desarrollan funciones de responsabilidad, organizando y dirigiendo a otros trabajadores de la empresa, o que sin tener trabajadores a su cargo, disponen de autonomía suficiente para adoptar decisiones de especial repercusión en el normal funcionamiento de la empresa.

- Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos.

- Desarrollo del trabajo en diversidad de contextos con variables técnicas, económicas u organizativas.

Grupo Profesional III.-

Se encuadrará en este grupo, los trabajadores, que desarrollen funciones para las cuales se les requiera una preparación técnica, formativa o experiencia específica para su puesto de trabajo, fruto de la formación o experiencia y aquellos trabajadores, que desarrollan su trabajo, con una cualificación y preparación adecuada para su puesto de trabajo, de acuerdo con un procedimiento y sistema de actuación previamente determinado por la empresa o por mandos jerárquicamente superiores, también se incluyen los trabajadores, que, sin una especial cualificación formativa y responsabilidad, desarrolla trabajos bajo las directrices de otros trabajadores o directamente del empleador.

- Tareas complejas que requieren dominio de técnicas, pero homogéneas. Aún sin implicar responsabilidad de mando, se ejecutan con autonomía, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica y suponen integración, coordinación y supervisión de dichas tareas.

- Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

- Tienen capacidad para utilizar instrumentos y técnicas propias para los que requieren conocimientos de

fundamentos técnicos sobre actividades concretas del proceso.

- Requieren para su realización de competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados.

- Conocimientos y capacidades limitados

- No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Artículo 9.- Categorías profesionales, que se encuadrarán en cada grupo profesional.

Sin que suponga una clasificación taxativa, y a tipo orientativo, se clasificarán los servicios profesionales de los trabajadores, de acuerdo con los grupos profesionales, de la siguiente forma:

GRUPO PROFESIONAL I

Director/a General

Director/a de zona/área

Director/ económico-financiero

Director/a RRHH

Director de sistemas informáticos

Director de marketing y comunicación.

Adjunto/a Dirección.

GRUPO PROFESIONAL II

Responsable de Establecimiento.

Adjunto al responsable de establecimiento.

Responsable de Administración.

Responsable Bar / Sala/ Cocina

Gobernante/a

GRUPO PROFESIONAL III

Jefe/a de sección/zona

Operador/a de sistemas informáticos

Trabajador de formación profesional grado medio

Telefonista.

Oficial Administrativo

Cajero/a de establecimiento o autoservicio.

Viajante.

Asesor de ventas.

Persona de limpieza.

Dependiente.

Cajero/a.

Repartidor Reponedor/a.

Almacenero/a.

Recepcionista de mercancía.

Trabajador/a de mantenimiento.

Profesional de oficio.

Conductor/a repartidor/a.

Mozo/a especializado/a.

Personal de limpieza de almacén.

Trabajador/a base de almacén.

Empaquetador/a, manipulador/a Mozo/a.

Decorador/a base o apoyo.

Recepcionista.

Conserje.

Relaciones Públicas.

Cocinero/a.

Repostero/a.

Personal Catering.

Conductor/a de Catering.

Camarero/a.

Camarero/a de Pisos.

Barman/barwoman.

Someliers/a.

Monitor/a o cuidador/a de colectividades.

Artículo 10.- Definiciones de funciones en la prestación laboral de cada categoría profesional:

Las funciones previstas en el presente convenio, tendrán la referencia de las tareas prioritarias que figuran en la relación siguiente, de acuerdo con el grupo profesional en el que estén encuadradas.

Actividades, trabajos y tareas del Grupo profesional I:

Director/a General.- Definir los objetivos de la organización de acuerdo con los intereses de la propiedad. Definir la estrategia de competitividad, sopesando los riesgos que afecten a la estabilidad de la empresa. Controlar la asignación de recursos y, en su caso, adoptar las medidas de corrección que se consideren convenientes según los resultados de explotación. Reportar informes de sus actuaciones al Consejo de Administración u órgano representativo de la propiedad de la empresa.

Director/a de zona/área.- Definir los objetivos de la zona o área bajo su dirección de acuerdo a la estrategia de la organización. Liderar, dirigir y orientar a la plantilla a su cargo, según la zona/área designada, hacia la consecución de los objetivos establecidos por la empresa, proponiendo modificaciones de los mismos con el fin de incrementar los márgenes de rentabilidad de los centros de la zona o área por él/ella dirigidos. Reportar informes de sus actividades y resultados a su inmediato superior, el Director.

Director/a económico-financiero.- Elaborar y proponer a la dirección el plan económico y financiero de la empresa, dotándolo del presupuesto correspondiente. Establecer los parámetros de gestión y contratación de los productos y activos financieros necesarios en función de las necesidades financieras de la organización. Realizar el control presupuestario y de tesorería contribuyendo al desarrollo habitual de la actividad.

Establecer y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos relacionados con la gestión administrativa contable-fiscal, incluyendo lo relativo a sistemas de información y archivo de documentación. Organizar el equipo de personas a su cargo.

Director/a RRHH. - Elaborar y proponer a la dirección el plan de gestión y control administrativo de los recursos humanos. Definir y adecuar las necesidades de la organización en materia de recursos humanos conjugándolas con las del propio personal y de acuerdo a: los objetivos marcados, las normas internas establecidas y la legislación vigente. Definir parámetros en relación a la selección, formación y desarrollo de los recursos humanos. Establecer y garantizar el adecuado funcionamiento de los procedimientos necesarios. Organizar el equipo de personas a su cargo.

Director/a de sistemas informáticos. - Definir y establecer las líneas de actuación que garanticen, en función de las necesidades de la organización, la adecuada configuración, administración y mantenimiento del sistema informático a nivel de hardware y software, así como su adecuada disponibilidad, óptimo rendimiento, funcionalidad e integridad de los servicios y recursos de dicho sistema. Organizar el equipo de personas a su cargo.

Director/a de Marketing y Comunicación.- Elaborar y proponer a la dirección el plan de marketing y comunicación de la empresa, con su presupuesto correspondiente, definiendo la estrategia y las políticas de marketing y comunicación para el conjunto de los productos/servicios y realizar el control y la supervisión de su cumplimiento en el medio y en el largo plazo en el/los establecimiento/s comercial/es. Detectar tendencias y anticipar las evoluciones del mercado. Realizar una previsión de los presupuestos para el conjunto de las gamas de producto y, en su caso, adoptar medidas de corrección sobre los resultados de explotación. Organizar el equipo de personas a su cargo, reportando a la dirección.

Adjunto/a de Dirección. Es la persona que, a las órdenes inmediatas del director, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la subdirección a su cargo, o de la parte de las actividades de la dirección a que pertenece

Actividades, trabajos y tareas del grupo profesional II:

Responsable de Establecimiento.- Es aquel trabajador que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa. En esta categoría se incluye al encargado de establecimiento en los establecimientos asignados, velará por la supervisión y control de las operaciones de la tienda de acuerdo a las directrices establecidas por sus niveles superiores, responsabilizándose de su aplicación, incluyendo la organización y supervisión del personal a su cargo.

Adjunto/a al Responsable de Establecimiento.- Es el trabajador que bajo la supervisión del Responsable de Establecimiento, realiza las funciones que el Jefe haya delegado en éste, sustituyéndolo en caso de ausencia temporal.

Responsable de Administración.- Es el responsable del cumplimiento de todos los procesos y actividades de su sección, lo que implica planificar, supervisar, coordinar, controlar y optimizar el desarrollo de todos los proyectos, programas y actividades relacionados con la misma. Detectar, atender y resolver las situaciones complejas que se deriven del funcionamiento del departamento bajo su supervisión. Reportar a su superior inmediato. Aplicar las medidas correctoras emanadas de su nivel superior. Realizar las operaciones de la gestión administrativa de compraventa de productos y servicios, tesorería y personal, así como la introducción de registros contables predefinidos, previa obtención y procesamiento y archivo de la información necesaria mediante los soportes convencionales o informáticos adecuados, siguiendo instrucciones definidas, en condiciones de seguridad, respeto a la normativa vigente y atendiendo a criterios de calidad definidos por la organización.

Responsable de restaurante/sala o cocina.- Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercan-

cías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

Gobernante/a.- Realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento del conjunto de tareas que componen el servicio de pisos, áreas públicas, áreas internas, lavandería y lencería, controlando y supervisando los servicios de lavandería, planchado y costura, asimismo es responsable de la organización del personal a su cargo. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Dirigir, supervisar y controlar las compras y existencias de ropa blanca, productos de mantenimiento y limpieza. Encargarse del control e inventario de mobiliario, enseres y materiales de las habitaciones y organización del trabajo de servicio de pisos, áreas públicas, internas y lavandería. Elaborar las estadísticas e informes de su área a la dirección del hotel y otros departamentos, así como la dirección de la formación del personal a su cargo.

Actividades, trabajos y tareas del Grupo profesional III:

Jefe/a de sección/zona.- Supervisión, control y dar reporte de las actividades y resultados de la sección/zona asignada. El jefe de sección debe evaluar constantemente para detectar en qué grado se están obteniendo resultados según las directrices establecidas. Transmisión de medidas correctoras emanadas del nivel jerárquico superior. Definir y aplicar medidas correctoras según necesidades de la sección/zona.

Operador/a de sistemas informáticos.- Aplicar procedimientos de administración y configuración del software y hardware del sistema informático, así como solucionar las incidencias que se puedan producir en el normal funcionamiento del mismo y monitorizar sus rendimientos y consumos, siguiendo especificaciones recibidas. Mantener y comprobar la actualización de las aplicaciones de usuario para garantizar su funcionamiento, según especificaciones técnicas y procedimientos de la organización. Realizar tareas de administración del software de base para mantener el sistema informático en funcionamiento, según procedimientos establecidos. Realizar la copia de seguridad, para garantizar la integridad de los datos, según los procedimientos establecidos y el plan de seguridad. Actualizar el sistema operativo para garantizar su funcionamiento, siguiendo especificaciones técnicas recibidas y procedimientos de la organización.

Trabajador/a de Formación Profesional Grado Medio.- Es la persona que, en posesión de titulación de Formación Profesional Superior, reconocido como tal por los órganos competentes de la administración pública, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propia y característica de su profesión, sin sujeción a aranceles, y siempre que no se encuentre encuadrado en otra definición profesional.

Telefonista.- Es la persona que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Administrativo/a.- Es la persona que, con conocimiento generales de índole administrativo, colabora con

sus superiores en la ejecución de los trabajos y tareas propias de la categoría administrativa, como son: la redacción de la correspondencia y su trámite, y la confección de facturas mecanográficas y o informáticas, etc.

Cajero/a de establecimiento o autoservicio.- Es el trabajador/a que tiene que efectuar los cobros de mercancías, abonos a clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras y controlando las salidas del público a través de su zona de trabajo, manteniendo la misma en condiciones de orden y limpieza, realizando además las funciones de marcaje, comprobación y acondicionamiento de la mercancía. Reposición y colocación de mercancías en la sala de venta. Acondicionamiento y adecuación de los lineales de venta, previo a su reposición y presentación. Realiza el conteo y, una vez terminado éste proceder al control de ingresos.

Viajante.- Es la persona que, realiza los habituales viajes según las rutas previamente señaladas, para ofrecer artículos, tomar notas de pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento.

Asesor/a de ventas.- Atender a los clientes de acuerdo a las necesidades manifestadas por éstos ayudándoles a identificar el producto más idóneo para satisfacerlas, utilizando la técnica de venta más adecuada el perfil de cliente, cerrando todos los aspectos del proceso de compraventa de acuerdo a los criterios establecidos por la empresa y a la normativa aplicable, hasta finalización de la venta. Atender las quejas y reclamaciones de los clientes dentro del marco de su responsabilidad. Efectuar las operaciones de cobro de la venta de productos, por diferentes medios de pago, manejando adecuadamente los equipos disponibles, asegurando su fiabilidad y cumpliendo la normativa aplicable.

Personal de limpieza.- Realizar la limpieza de las superficies y el mobiliario en los edificios y locales de la empresa contemplando suelos, paredes, cristales y techos en edificios y locales y utilizando para ello los productos adecuados, los utensilios y herramientas apropiados y la maquinaria adecuada, todo ello observando siempre el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Dependiente/a.- Funciones básicas de venta, preparación de pedidos, caja o embalaje, así como el etiquetado, asegurando su integridad hasta el destino final. Reponer productos en el punto de venta según las instrucciones y criterios establecidos. Inventariar los productos en el punto de venta, registrando los datos, comunicando los resultados y transmitiendo las roturas de stock al detectarse, según el procedimiento establecido. Colocar el mobiliario y elementos de animación en el punto de venta, verificando la información que ofrecen. Etiquetar los productos en el punto de venta, comprobando que los datos se corresponden con el producto y colocando, en su caso, dispositivos anti hurto. En su caso, empaquetar el producto, de acuerdo con la imagen comercial del establecimiento, utilizando los materiales disponibles. Cargar, descargar y transportar mercancías en traspalé o carretillas de mano, seleccionando la unidad de carga adecuada y garantizando su estabilidad, realizando los movimientos con precau-

ción y siguiendo las instrucciones recibidas. Atender al cliente, dentro del marco de su responsabilidad, facilitando la información solicitada sobre productos y promociones.

Repartidor/a.- Cargar y transportar mercancías en transpaletas o carretillas de mano, seleccionando la unidad de carga adecuada y garantizando su estabilidad, realizando los movimientos con precaución y adaptándose a las condiciones de circulación y del domicilio de entrega. Descargar las mercancías de la transpaleta o carretilla de mano, siguiendo las directrices de la empresa. Todo ello observando siempre el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Reponedor/a.- Son aquellas personas encargadas de la colocación de los artículos en los anaqueles o estanterías reponiendo y marcándolos, e informando al encargado de cualquier anomalía observada.

Almacenero/a.- Preparar materiales y productos para su almacenamiento, expedición, suministro u otros movimientos de logística, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normas de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables. Preparar la unidad de pedido, caja o palé, entre otros, asegurando su integridad hasta el destino final, mediante el embalaje y etiquetados requeridos. Preparar el pedido, seleccionando las mercancías y utilizando los equipos necesarios para su manipulación o pesaje verificando el "packing list" y comprobando su composición final. Cargar y descargar materiales y productos con carretillas elevadoras y otros medios de transporte, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normativas sobre manipulación de cargas, prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables. Transportar mercancías y residuos generados en la empresa, sobre carretillas elevadoras, según instrucciones recibidas, cumpliendo las normativas sobre manipulación de cargas y de prevención de riesgos laborales y medioambientales aplicables.

Recepcionista de mercancía.- Recepción, control y registro de las mercancías entradas al almacén. Control y registro de las salidas de mercancías del almacén. Supervisar la idoneidad de las calidades y el estado de las mercancías recibidas y expedidas de acuerdo a los pedidos cursados a proveedores o demandados por los clientes, detectando las incidencias en las entradas y salidas de mercancías y cursando las reclamaciones oportunas, conforme al procedimiento establecido por la organización. Cumplimentar y canalizar la documentación y los flujos de información de las operaciones de entrada y salida de mercancías del almacén hacia los departamentos correspondientes en la forma y tiempos adecuados. Despachar la entrada de mercancías en el almacén y su posterior ubicación de acuerdo a la planificación elaborada por su superior, cumpliendo los procedimientos y controlando los resultados en la ejecución.

Trabajador/a de Mantenimiento.- Realizar las tareas del mantenimiento de las instalaciones caloríficas, de climatización y ventilación-extracción, frigoríficas, eléctricas y de conducción de agua, así como del mobiliario y los equipamientos de las instalaciones de la empresa. Todo ello, observando el cumplimiento de la normativa

aplicable en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Profesional oficina.- Es el trabajador de los departamentos de ventas de pescados o carnes con funciones de despique, de cortar y vender. Es el trabajador especializado que bajo las instrucciones y dirección de su superior, realiza con incitativa los trabajos encargados, limitándose su responsabilidad a las instrucciones recibidas.

Conductor/a/Repartidor/a.- Prestar el servicio de reparto a domicilio del cliente siguiendo el protocolo de trato y cumpliendo del procedimiento establecido, lo que implica, en su caso: Planificar con la periodicidad necesaria los servicios de transporte y la relación a mantener con los clientes en los servicios de entrega de las mercancías. Realizar la conducción profesional del vehículo y las operaciones relacionadas con los servicios de carga, descarga y entrega de las mercancías. Hacer cumplimentar y custodiar hasta su entrega en la empresa la documentación relativa al despacho y entrega de las mercancías transportadas.

Mozo/a especializado/a.- Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que sin constituir propiamente un oficio, ni implica operaciones de venta. Dicho trabajo puede comprender el enfardar embalar con las operaciones preparatorias, de disponer embalajes y elementos precisos con la complementariedad de reparto y facturación cobrando o sin cobrar la mercancía.

Personal de limpieza de almacén.- Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza e higiene de los almacenes de la empresa, realizando planificación del servicio, para no dificultar el resto de los servicios del personal de la empresa.

Trabajador/a base de almacén.- Desconsolidar la carga verificando la documentación que acompaña a la mercancía, identificando el destino de la misma. Etiquetar la mercancía determinando las etiquetas e información necesarias, comunicando a los superiores los errores observados y siguiendo los procedimientos establecidos. Ubicar la mercancía según los criterios de colocación y/o almacenaje, optimizando el espacio disponible y registrando la ubicación final. Mantener limpia y ordenada la zona de trabajo, aplicando los procedimientos establecidos, cumpliendo la normativa de prevención de riesgos laborales y gestión medioambiental. Controlar las existencias en el almacén mediante inventarios periódicos, identificando y comunicando las roturas de stock.

Empaquetador/a /Manipulador/a/Mozo/a.- Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro y fuera del establecimiento; selecciona, ordena y prepara la mercancía para su almacenaje y o la venta; embala los artículos objeto de venta, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan; hace los paquetes corriente que no precisan enfardado o embalado y los reparte o realiza cualquier otro trabajo que exija predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza en el establecimiento.

Decorador/a base o de apoyo.- Es el empleado que realiza tareas básicas de decoración, con ideas para la colocación de productos que se comercialicen por la empresa, aconseje al cliente sobre los productos.

Personal limpieza zona administrativa. - Es el personal que se ocupa del aseo y limpieza de la zona administrativa de la empresa.

Recepcionista.- Realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad la recepción de los clientes y todas las tareas relacionadas con ello. Ejecutar las labores de atención al cliente en la recepción. Realizar las gestiones relacionadas con la ocupación y venta de las habitaciones. Custodiar los objetos de valor y el dinero depositados. Realizar labores propias de la facturación y cobro, así como, el cambio de moneda extranjera. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Conserje.- Realizar de manera cualificada, con iniciativa, autonomía y responsabilidad de la asistencia e información a los clientes y de los trabajos administrativos correspondientes. Atender al cliente en los servicios propios de conserjería. Informar a los clientes sobre los servicios de los establecimientos. Ejecutar las labores de atención al cliente en los servicios solicitados. Recibir, tramitar y dirigir las reclamaciones de los clientes a los servicios correspondientes.

Relaciones públicas.- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

Cocinero/a.- Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Repostero/a.- Realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlará la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para "bufets", banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

Personal de catering.- Realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cui-

dar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

Conductor/a de equipo catering.- Realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del jefe/a de equipo. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

Camarero/a.- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el/la jefe/a de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

Camarero/a de pisos.- Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos, así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería.

Barman/barwoman.- Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

Sumiller/a.- Realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida.

Monitor/a o cuidador/a de colectividades.- El monitor/a o cuidador/a de colectividades: Participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infan-

tiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, Sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo; De comedor o áreas de entretenimiento: Asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos; de autobús: Ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto, así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino

Artículo 11.- Trabajadores/as en formación

Contratos para la formación: se establece una duración máxima para dichos contratos de tres años.

Artículo 12.- Movilidad Funcional.-

Por motivos de necesidad el empleador podrá requerir al empleado, que desarrolle puntualmente, y por tiempo limitado, funciones de categoría inferior, siempre que no sea discriminatoria, ni menoscabe la dignidad ni promoción profesional del trabajador/a. Se respetará su salario y media de incentivos y horarios anteriores, otorgando al trabajador/a formación y ropa adecuada para el desarrollo de dicho puesto.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas, profesionales o experiencia precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del/la trabajador/a.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al mismo grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los/as trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el/la

trabajador/a podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en este convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los/as delegados/as de personal, el/la trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

CAPÍTULO IV.

TIPOS DE CONTRATACIÓN. PERÍODO DE PRUEBA E INGRESOS.

Artículo 13. Contratación.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal.

Siempre que se utilice algún/a trabajador/a perteneciente a una empresa de trabajo temporal, independientemente de cuál sea su modalidad de contratación, la empresa garantizará a éste el mismo nivel de protección que el necesario para salvaguardar la seguridad y la salud de los/as demás trabajadores/as de la empresa.

Sólo se podrán contratar los servicios de empresas de trabajo temporal que apliquen el Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal de empresas de trabajo temporal, vigente en cada momento.

Se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en aquellos centros de trabajo donde se haya realizado la preceptiva evaluación de riesgos laborales correspondiente al puesto de trabajo donde se vaya a emplear al/la trabajador/a, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y teniendo siempre presente lo obligado y estipulado en el artículo 28 de la misma Ley en todos sus apartados.

Los/as trabajadores/as pertenecientes a una empresa de trabajo temporal, estarán representados/as mientras presten sus servicios en la empresa usuaria, por los órganos de representación de los/as trabajadores/as de la propia empresa usuaria.

Artículo 15. Período de prueba.

Respetando el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores en caso de contratación indefinida de los grupos 1,2 el periodo de prueba será de 1 año, y todos los demás trabajadores tendrán un periodo de prueba de 6 meses, salvo para los trabajadores contratados conforme al art. 15 del Estatuto de los trabajadores con contrato no superior a seis meses cuyo periodo de prueba será de 3 meses.

CAPÍTULO V.

SALARIOS Y ESTRUCTURA RETRIBUTIVA.

SECCIÓN I.

Artículo 16. Estructura salarial.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Salario base. -Es la parte de retribución del/la trabajador/a fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los complementos personales, de puesto de trabajo, de calidad o cantidad, de vencimiento periódico superior al mes, en especie o de residencia. Remunera la jornada anual efectiva de trabajo y los descansos legalmente establecidos.

Complementos personales. (Antigüedad)- Son los complementos que derivan de las condiciones personales del/la trabajador/a, y que no hayan sido valorados al ser fijado el salario base. Son complementos personales, además de la antigüedad, los de títulos, idiomas, conocimientos especiales, de unificación de convenio. Todos ellos no son consolidables, absorbibles y compensables con los posibles incrementos del convenio.

Complemento personal voluntario. - Aquel complemento establecido voluntariamente por la empresa, y que es no consolidable, es absorbible y compensable con los posibles incrementos del convenio.

Complementos de puesto de trabajo. -Son los complementos que percibe el/la trabajador/a por razón de las características del puesto de trabajo en el que desarrolla efectivamente su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende, exclusivamente, de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tienen en ningún caso carácter consolidable.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo.-Se entiende por complementos de calidad o cantidad de trabajo aquellos que el/a trabajador/a percibe por razón de una mejor calidad en el trabajo o una mayor cantidad, en forma de premios e incentivos, pluses de actividad, asiduidad, horas extraordinarias u otros, vayan o no unidos a un sistema de retribuciones por rendimiento, por lo que no tienen, en ningún caso, carácter consolidable, y será compensable y absorbible. "

SECCIÓN II.

Artículo 17. Retribuciones.

Las retribuciones de los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán formadas por el salario base de grupo y los distintos complementos.

El pago de las mensualidades se realizará entre el día 01 y 05 de cada mes. La retribución de diciembre se realizará antes de Navidad.

Artículo 18. Salarios base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo las percepciones económicas que deban percibir los/as trabajadores/as afectados/as por este Convenio en función, tanto de la ejecución de la jornada anual pactada como de su encuadramiento en alguno de los siguientes grupos profesionales.

Los salarios de grupo, que retribuyen la jornada anual pactada, incluyen el importe de las pagas extraordinarias y de las vacaciones, y tienen durante la vigencia del presente convenio las siguientes cuantías:

Grupo III valor de hora ordinaria= 6,98 euros, hora extraordinaria= 8,72 euros

Grupo II valor de hora ordinaria= 7,18 euros, hora extraordinaria= 8,97 euros

Grupo I valor de hora ordinaria= 8,15 euros, hora extraordinaria 10,19 euros

Tablas salariales Convenio

Grupo profesional	Salario anual euros	Salario mensual (14 pagas) euros	Horas Extraordinarias
Grupo I	14700	1050	10,19
Grupo II	12950	925	8,97
Grupo III	12600	900	8,72
Formativos 1er año	9450	675	-
Formativos 2º año	10710	765	-
Formativos 3er año	10710	765	-

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

Se abonarán anualmente dos pagas extraordinarias cuyo devengo es semestral y pagaderas con la nómina de junio y diciembre, el abono de cada paga extraordinaria se hará a razón del salario base de grupo.

El trabajador que lo desee podrá solicitar el prorrateo de las pagas extraordinarias en doce pagos iguales. En tal caso habrá de comunicarlo con un mes antelación a la finalización de cada año para su aplicación en el siguiente. Podrá dejarse sin efecto realizando el preaviso en los mismos términos y plazo.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Serán aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. A elección de la empresa, serán compensadas en tiempo de descanso equivaliendo jornada trabajada con 1,25% de jornada de descanso o según establece la tabla salarial del presente convenio.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas en un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 21. Pluses salariales.

Complemento de Inventario. En el caso de realización de inventario, la empresa abonará 10 euros por jornada completa dedicada a inventario. Dicho inventario será obligatorio para toda la plantilla de cada centro, salvo que por razones descanso semanal, vacaciones, compensación de descansos por solicitud del trabajador fundada y razonada con dos semanas de antelación la empresa acuerde liberar ocasionalmente a algún tra-

bajador, siempre y cuando el mismo no haya sido liberado en los dos anteriores inventarios.

Complemento por trabajo en Festivo.- Se acuerda que se abonará una cantidad de 30 euros por día trabajado en día festivo, entendiéndose como tal los festivos señalados en los calendarios laborales. La empresa podrá compensar estas horas con tiempo de descanso correspondiéndose el trabajo efectivo en festivo con 1,25 jornadas de descanso.

Complemento empresarial voluntario. Es aquél establecido voluntariamente por la empresa, que puede ser igualmente suprimido por la misma por lo que no es consolidable. Es absorbible y compensable.

Complemento por Quebranto de Moneda. La empresa abonará en concepto de quebranto de moneda, el pago de una cantidad anual de 50 euros, pagadera mensualmente en cada nomina ordinaria, teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Este complemento no se percibirá por aquellos trabajadores que no desempeñen funciones de cobros y pagos en TPV, salvo que dicha función se realice en exclusiva durante jornadas completas, prorrateándose al número de jornadas realizadas por dicho trabajador en dicha anualidad, conforme a la siguiente fórmula (PLUS QUEBRANTO * NÚMERO DE JORNADAS EFECTIVAS ÍNTEGRAS / 365).

b) En caso de que en el año de devengo que no se produzcan quebrantos, la cantidad señalada se cobrará íntegra.

CAPÍTULO VI.

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSO.

Artículo 22. Jornada.

1. Durante la vigencia del Convenio la jornada anual máxima de trabajo efectivo queda establecida en 1.803 horas, distribuidas en 40 horas semanales que se realizarán de lunes a domingo, con un máximo de 10 horas diarias. A Efectos de este convenio la jornada ordinaria se llevará a cabo de lunes a domingo, equiparándose los domingos a los demás días de la semana, y no teniendo la consideración de festivo salvo que coincida en el mismo día, respetándose en todo caso los descansos contenidos en el punto 2 del presente.

El cómputo de jornada se iniciará en el momento en que el/la trabajador/a se encuentre en el puesto de trabajo.

2.- Entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán mediar al menos doce horas.

Semanalmente todo trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de día y medio ininterrumpido, acumulable por periodos hasta 14 días, periodo de descanso intersemanal que se llevará a cabo durante la jornada semanal ordinaria.

En la jornada diaria de 6 horas o más se tendrá un descanso de 15 minutos no considerados como jornada efectiva.

3.-Tendrá carácter obligatorio la realización de un inventario general anual, realizándose éste en horario laboral, y durante el tiempo necesario hasta finalizarlo. No teniendo en cuenta el límite máximo de 10 horas de jornada máxima establecida en el punto uno de este apartado.

Para las secciones de frescos, la periodicidad de los inventarios será como máximo de 3 al mes, coincidiendo con el último día natural del mes, excepto si se tratase en domingo, que en este caso se hará el día anterior. Estos inventarios se realizarán una vez cerrada la tienda, y su gratificación queda comprendida en el complemento de inventario.

4. Verificación y control.- La verificación y control de la jornada anual efectiva se efectuará con carácter individual, en los tres meses siguientes a la finalización del año natural, pudiendo compensarse en tal período, los desfases que, en su caso, se hayan podido producir en el año natural anterior. La compensación, en su caso, se procurará se realice en jornadas completas.

No obstante, si el/la trabajador/a realiza toda la jornada anual y la semanal pactada y toma los descansos pactados no existirá crédito alguno de tiempo entre las partes.

5. Trabajo en festivo.

Los festivos, en los que por razones de mercado, competencia o técnicas u organizativas sea obligatorio trabajar serán fijados en el calendario anual de trabajo, salvo razones imprevisibles de mercado en cuyo caso el preaviso de apertura y subsiguiente adscripción del trabajo al personal afectado no podrá ser inferior a una semana.

6. Fiestas Locales de Comunidad Autónoma y Nacionales. En el caso de apertura del centro de trabajo, en estas festividades se procederá de la siguiente forma: con una antelación no inferior a una semana, se fijarán los turnos y equipos de trabajadores que habrán de prestar servicio durante los días de fiesta local, de comunidad autónoma o Nacional que se celebren en la localidad en la que esté enclavado su centro de trabajo, al objeto de cubrir las demandas que deban ser atendidas procedentes de otros puntos de la geografía nacional en los que no coincida el día festivo. Los/as trabajadores/as adscritos/as a dichos turnos, que deberán ser cubiertos en primer lugar con personal voluntario, o en su defecto quedarán asignados por la empresa, basándose en criterios de antigüedad o circunstancias personales, se les abonará el complemento correspondiente.

7. En caso de trabajar en dichas fechas únicamente se cobrará el complemento de trabajo en festivos, sin que se devengue otra cantidad por dicho concepto.

8. Navidad.- Para posibilitar la conciliación de la vida familiar con el exceso de trabajo durante el periodo navideño, expresamente se conviene que el día 24 de diciembre el horario de cierre finalizará a las 19:00 p.m. y 31 de diciembre el horario de cierre finalizará a las 20:00 p.m. horas.

9. Si por razones comerciales, organización o cualquier otro tipo la empresa decidiera abrir los días 25 de diciembre o 1 de enero, estos días tendrán un carácter voluntario para los trabajadores que quieran trabajar.

10. La empresa podrá distribuir de manera irregular un 10 % de la jornada, a lo largo del año conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Vacaciones.

Todos los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio disfrutarán de un período de vacacio-

nes anuales retribuido cuya duración será de treinta días naturales para todos/as los trabajadores/as. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo el año, en un máximo de tres períodos.

Las vacaciones quedarán fijadas en el mes de marzo, será por decisión del comité de los trabajadores el reparto de los días. Los trabajadores que se incorporen posteriormente irán pactando individualmente sus vacaciones dependiendo de las circunstancias de la empresa y del trabajador. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los/as trabajadores/as a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro/a trabajador/a en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no lo ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo. Las vacaciones se tomarán preferentemente en los períodos de menor actividad de la empresa.

Artículo 24. Licencias retribuidas.

Permisos.

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días naturales por nacimiento de hijo/a, por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de cónyuge.
- c. Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo asistido domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d. Cuando por los motivos señalados anteriormente el trabajador necesite hacer un desplazamiento de 150 km, a contar desde el centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días naturales más.
- e. Un día natural por traslado del domicilio habitual.
- f. Un día natural en caso de matrimonio hasta primer grado de consanguinidad o afinidad
- g. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h. Tiempo indispensable para ir al médico o exámenes reglados.
- i. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j. 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.
- k. También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados b), c), d), f) aquellos/as trabajadores/as que de forma fehaciente acrediten la inscripción como unión de hecho con su pareja

3. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del tra-

bajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

4. En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria y de su turno de trabajo. Dadas las necesidades productivas y organizativas de la empresa, La preferencia horaria cuando se soliciten reducciones de jornada, en pro de la conciliación familiar-laboral, serán jornada de tardes, o en su defecto concentrando su trabajo en los últimos días de la semana, es decir, Jueves, Viernes, Sábado y Domingo. El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores afectados/as. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos/as, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Como regla general en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados, el/la trabajador/a deberá justificar debidamente ante la empresa su inclusión en alguna de estas licencias.

Artículo 25. Excedencias.

Excedencia por maternidad.- Los/as trabajadores/as que soliciten una excedencia por razón de maternidad de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Asimismo, este período será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia por cuidado de familiares.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia

de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Excedencia voluntaria.- El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años en los términos establecidos en el E.T, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso puedan producirse en los contratos de duración determinada.

El/la trabajador/a que solicite una excedencia voluntaria, no podrá trabajar en empresas que realicen la misma actividad durante la duración de la misma, perdiendo en caso de realizarlo el derecho a reingreso en la empresa.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniéndose en cuenta las necesidades del trabajo y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que solicite su ingreso a la terminación de excedencia, lo comunicará previamente a la empresa con dos meses de antelación.

El trabajador que no solicite su reingreso antes de la terminación de su excedencia, en la forma establecida en el párrafo anterior, causará baja definitivamente en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir, al menos, un nuevo periodo de dos años.

CAPÍTULO VII.

RIESGOS LABORALES.

Artículo 26. Riesgos laborales.

Seguridad y salud en el trabajo.- La protección de los/as trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este Convenio. Ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en la empresa con el fin de eliminar los riesgos en origen a partir de su identificación, evaluar los que no se puedan eliminar para adoptar las medidas necesarias que permitan minimizarlos mediante la aplicación de las prácticas preventivas, partiendo siempre del objetivo de adaptar el puesto de trabajo a la persona que va a ocuparlo como la forma más completa de proteger su salud.

Artículo 27. Salud laboral.

1. Obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.- La empresa aplicará las medidas de prevención de riesgos laborales con arreglo a los siguientes principios generales.

Evitar los riesgos.

Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

Combatir los riesgos en su origen.

Tener en cuenta la evolución de la técnica.

La planificación de la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella: la organización, la técnica, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Al comienzo de cualquier relación laboral, la dirección entregará al/la trabajador/a recién incorporado/a el equipo de protección individual previsto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales del centro de trabajo en cuestión, con el objetivo de evitar los riesgos identificados o relacionados con el puesto de trabajo o las tareas que tuviera que desarrollar en la empresa.

La Dirección entregará copia de las evaluaciones de riesgos que realice al Delegado de Prevención que haya sido elegido para tal función entre los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal.

Reconocimientos médicos. - Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos al puesto de trabajo desempeñado, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos/as trabajadores/as, y grupos de trabajadores/as, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

La empresa a través de las mutuas patronales, efectuará a todos/as los/as trabajadores/as que lo deseen, un reconocimiento médico anual, dicho reconocimiento será de carácter obligatorio.

2. Obligaciones de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos. - Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los/as trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

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

b. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección por el empresario/a, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste/a.

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

d. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los/a trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su

caso, al Servicio de Prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

e. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

f. Cooperar con el/la empresario/a para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

Artículo 28. Comité de seguridad y salud laboral.

Se constituirá cuando se den los requisitos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y tendrá las funciones establecidas en la misma.

Artículo 29. Riesgo durante el embarazo.

Las trabajadoras en estado de gestación tendrán derecho, durante el embarazo, al cambio de puesto de trabajo y/o turno distinto al suyo, si el habitualmente desempeñado resultara perjudicial para ella o para el feto. La petición la ha de hacer la trabajadora de forma debidamente justificada adjuntando el informe médico correspondiente y previo informe técnico auditado de la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

El cambio de puesto de trabajo se efectuará sin pérdida de sus derechos económicos y profesionales, informando en cualquier caso a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

CAPÍTULO VIII.

CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 30. Igualdad de oportunidades.

La empresa garantizará la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición. De acuerdo con la legislación vigente, se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de dicha legislación en materia de:

- * Acceso y estabilidad en el empleo.
- * Igualdad salarial en trabajo de igual valor.
- * Formación y promoción profesional.
- * Ambiente laboral exento de acoso sexual o moral.

Artículo 31. Jubilación.

En cuanto a Jubilaciones voluntarias anticipadas, Jubilación parcial y otros tipos de jubilación se estará lo regulado en esta materia en la legislación común.

Artículo 32. Prendas de trabajo.

Todos/a los/as trabajadores/as que deban utilizar prendas de trabajo por razón de su puesto recibirán al inicio de la relación laboral una muda de invierno y una de verano, comprometiéndose las personas a las que les sean entregadas, a su adecuado uso y conservación, y a devolverlo en caso de finalización de la misma. En el caso de no devolución, la empresa podrá reducir de la liquidación de haberes y finiquito la cantidad de 100 euros por dicho concepto.

Artículo 33. Gestión medioambiental.

La protección del medio ambiente es uno de los principios básicos de gestión de la empresa, es por ello que la empresa se compromete a aplicar una política de protección del medio ambiente, que tiende a superar

las expectativas de los/as clientes/as, las exigencias legales y confirma que no impactará conscientemente sobre el medio ambiente. Como base del sistema de gestión medioambiental se establecen en el presente artículo los siguientes conceptos y objetivos:

- * Reducción del consumo energético.
- * Reducción del consumo de agua.
- * Reducción del consumo de papel y otros bienes consumibles.
- * Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.

Introducir todas aquellas medidas económica y tecnológicamente viables que comporten un mayor respeto hacia el entorno, estableciendo planes para la prevención y reducción de todos los tipos de contaminación y los impactos medioambientales de los distintos procesos de negocio, presentes o en desarrollo (en condiciones normales o en caso de incidentes) dentro de un sistema de mejora continua.

Sustitución de aquellos materiales y productos que en su producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.

Fomentar la responsabilidad a todos los niveles de la organización respecto a temas ambientales a través de programas de formación e información para el personal, colaboradores (clientes/as, proveedores/as y subcontratistas) y organismos. Mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la empresa.

CAPÍTULO IX.

FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 34. Régimen disciplinario.

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de las faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

a. Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. El accidente negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia el desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.

3. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 20 minutos durante el período de dos meses; siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de muy grave.

4. No cursar en tiempo oportuno (tres días naturales) la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

5. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. No comunicar a la Empresa los cambios de número de teléfono.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

10. Comer fuera de las zonas habilitadas para ello en el centro de trabajo.

11. Utilizar para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

12. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral

b. Faltas graves:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas cuando exceda de 30 minutos en el período de dos meses.

2. La ocultación a la empresa de un accidente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia un desperfecto o deterioro de las instalaciones o de la propia maquinaria.

3. Faltar dos días al trabajo durante el período de dos meses sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa o el público, se considerarán como faltas muy graves.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en el ejercicio de sus funciones o tareas de trabajo. Si la desobediencia es reiterada, implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. No Informar detallada y puntualmente de los accidentes que hayan producido o puedan producir deterioro de las mercaderías.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento, como la pérdida de piezas de maquinaria por descuido del trabajador.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas, o faltando a su respeto o consideración.

10. Las discusiones o altercados con los/as compañeros/as de trabajo dentro de las dependencias de la empresa.

11. La falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa, o que produzca queja de los clientes o de los compañeros de trabajo. La reincidencia se considerará como falta muy grave.

12. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas dentro de un período de seis meses desde la primera.

13. Fumar en los locales cerrados del centro de trabajo o fuera de los habilitados para ello.

14. Utilizar con reiteración y para uso personal el correo electrónico o el acceso a Internet.

15. Los daños intencionados a las instalaciones o al material de la empresa.

16. El incumplimiento de las normas de prevención cuando hubieran sido debidamente publicadas por la empresa.

17. La utilización del teléfono móvil en los centros de trabajo durante la jornada laboral, mientras se estén manipulando máquinas o herramientas.

18. La no realización de la actividad formativa vinculada a los contratos formativos de forma grave de forma

injustificada, en este caso se entiende que no se ha cumplido dicha formación cuando la diferencia entre contrato efectivo y formación realizada difiera en más de un 20%.

c. Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra personal al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta.

2. El accidente negligente mientras se opera con una máquina elevadora, o cualquier otra maquinaria, que tenga como consecuencia lesiones para alguna persona.

3. Hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, cuando se trate de actividad concurrente.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio o sacarlos de las dependencias de la empresa sin la debida autorización.

5. La embriaguez o drogadicción habitual cuando redunde negativamente en el rendimiento en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as socios de la empresa o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, incumpliendo los objetivos legalmente señalados.

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

11. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

13. El acoso sexual o moral.

14. Los daños graves e intencionados a las instalaciones o al material de la empresa.

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

16. Faltar tres días al trabajo durante el período de dos meses sin causa justificada.

17. La negativa por parte del/la trabajador/a a pasar el reconocimiento médico pertinente cuando éste sea obligatorio para garantizar la seguridad en el puesto de trabajo.

18. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

19. La no realización de la actividad formativa vinculada a los contratos formativos de forma grave e injustificada, en este caso se entiende que no se ha cumplido dicha formación cuando la diferencia entre contrato efectivo y formación realizada, difiera en más de un 30%.

20. Cobrase a sí mismo o a un familiar.

21. Atenderse a sí mismo o a un familiar.

22. Aceptar regalos, obsequios, ya sea de proveedores o de clientes.

23. El trabajador que permita a un compañero o tercero acceder, manipular, dar cambio, cobrar, hacer el cierre o cualquier acción en TPV.

24. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier persona dentro o fuera de la Empresa, sea cual fuere el importe. Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a la basura o promoción (roturas, y similares), el estar cobrando en cajas con el password de otra persona o haber revelado el password propio a otra persona y, en todo caso, la vulneración de la normativa de empresa sobre compra de productos en tienda.

25. El trabajador que no bloquee su usuario en el TPV mientras no se encuentre en su puesto.

26. Manipular los datos de la caja y del TPV Así como cualquier recuento de dinero, productos o mercancías.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

* Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

* Amonestación escrita.

* Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

* Despido o Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos laborales.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los 10 días; para las faltas graves, a los 20 días; para las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 37. Representación de los trabajadores.

Se constituirán los comités de empresa de centro o delegados/as de personal de los centros afectados por el presente Convenio, conforme a lo señalado en la normativa de aplicación, con las funciones, deberes y derechos que establece la citada normativa.

Artículo 38. Solución extrajudicial de conflictos.

Las partes acuerdan establecer como órgano de mediación y arbitraje para resolver las discrepancias al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA.) Las partes firmantes, se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al Reglamento que lo desarrolla. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes a los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje del Servicio Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las anteriores por las que vinieran rigiéndose la empresa y trabajadores/as afectados/as.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se produjese por la Administración alguna modificación legal que afectase al texto pactado, quedará este sin efecto en el aspecto alterado o afectado, teniendo la comisión mixta facultad para la revisión del contenido influido.

NÚMERO 2.255

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

*Convenio Colectivo de la empresa Los Robles Cúllar,
S.L.*

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Los Robles Cúllar, S.L.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LOS ROBLES CÚLLAR, S.L., (con código de convenio nº 18101082012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 14 de febrero de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LOS ROBLES CÚLLAR, S.L.

ÍNDICE**Capítulo I. Normas generales**

Artículo 1º Ámbito personal, funcional y territorial

Artículo 2º Ámbito temporal, Denuncia, prórroga y ultraactividad

Artículo 3º Partes firmantes

Artículo 4º Compensación y Absorción

Artículo 5º Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 6º Inviolabilidad de la persona del trabajador

Artículo 7º Publicación del Convenio.

Artículo 8º Constitución de la Comisión Paritaria.

Artículo 9º Funciones de la Comisión Paritaria.

Artículo 10º Composición de la Comisión Paritaria.

Artículo 11º Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Artículo 12º Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria.

Artículo 13º Inaplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 14º Prevención y actuación contra el acoso laboral y el acoso sexual y sexista.

Artículo 15º Organización del trabajo.

Artículo 16º Sistema de clasificación profesional.

Artículo 17º Vestuario.

CAPÍTULO II: Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 18º Jornada.

Artículo 19º Horas extraordinarias.

Artículo 20º Licencias.

Artículo 21º Vacaciones.

Artículo 22º Días de fiesta anuales.

Artículo 23º Ausencias y absentismo

Artículo 24º Calendario Laboral y Horario.

CAPÍTULO III: Movilidad funcional, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 25º Movilidad funcional.

Artículo 26º Excedencias.

CAPÍTULO IV: Retribuciones

Artículo 27º Salarios.

Artículo 28º Nocturnidad.

Artículo 29º Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30º Cláusula de revisión salarial.

Artículo 30º Cláusula de revisión salarial.

Artículo 31º Cláusula de descuelgue.

CAPÍTULO V: Contratación

Artículo 32º Contratación y período de prueba.

Artículo 33º Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Artículo 34º Contrato de interinidad.

Artículo 35º Contrato para la formación

Artículo 36º Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO VI: Representación unitaria y sindical

Artículo 37º Asambleas y reuniones en los centros de trabajo.

Artículo 38º Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO VII: Beneficios sociales

Artículo 39º Seguro de accidente.

Artículo 40º Incapacidad temporal.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Graduación de faltas.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 42º Régimen de sanciones.

Artículo 43.- Graduación de las sanciones

Artículo 44º Expediente contradictorio

Artículo 45º Prescripción

CAPÍTULO X: SALUD LABORAL

Artículo 46º Seguridad e higiene.

ANEXO I: GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES**Capítulo I****Normas generales**

Artículo 1.- Ámbito personal, funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo y productividad entre la empresa "LOS ROBLES CÚLLAR, S.L." y el personal que preste sus servicios en el centro de trabajo ubicado en el Carretera de Huéscar km 5 en Cullar (Granada), dedicado a la fabricación de materiales de hormigón y a la venta y distribución de materiales de construcción y similares o en los centros de trabajo que se pudieran abrir o adquirir en la provincia durante el período de vigencia de este Convenio, entendiéndose comprendidos expresamente dentro del concepto de empleados todos aquellos que no están expresamente excluidos por el apartado 3º del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la provincia de Granada.

Artículo 2.- Ámbito temporal, Denuncia, prórroga y ultraactividad

El presente Convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2019 y su vencimiento el 31 de diciembre de 2023.

Los efectos económicos acordados tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019.

Llegado a su vencimiento, el presente convenio el mismo se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa entre las partes legitimadas en el mes de octubre inmediatamente anterior a su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas

La denuncia, deberá producirse mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la Autoridad Laboral y a las restantes partes firmantes del Convenio.

Denunciado el Convenio Colectivo, y transcurrido más de un año desde la citada denuncia, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas normativas como en las obligacionales, y mientras se desarrolle el procedimiento de mediación, al que las partes aceptan someter sus discrepancias.

Artículo 3.- Partes firmantes

Son partes firmantes de este Convenio, de una parte en representación legal de Los Robles Cullar, S.L., don Juan Gregorio Robles y de la otra como representante unitarios de la empresa doña Inmaculada García Robles.

Artículo 4.- Compensación y Absorción

Operará la compensación y absorción cuando los salarios y retribuciones realmente abonados, en su conjunto y en cómputo anual pactados con la empresa, sean más favorables para los trabajadores y trabajadoras que los fijados en el presente convenio.

Artículo 5.- Naturaleza de las condiciones pactadas

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberá reconsiderarse todo su contenido.

Artículo 6.- Inviolabilidad de la persona del trabajador

Sólo en el caso de que sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, podrán llevarse a cabo registros sobre la persona del trabajador, en las taquillas y efectos particulares, dentro del centro del trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador, y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores y, en su ausencia, de otro trabajador de la empresa que esté presente, a elección del afectado.

Artículo 7.- Publicación del Convenio.

El centro de trabajo afectados por el presente Convenio tendrán a disposición de todos los empleados, un ejemplar completo del texto convencional y de las resoluciones interpretadoras del mismo que dicte la Comisión Paritaria.

Artículo 8.- Constitución de la Comisión Paritaria.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3.e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión Paritaria, que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del Convenio, de la vigilancia de su estricto cumplimiento, de la cláusula de descuelgue en su caso, así como de todas aquellas otras materias que el mismo contiene.

Artículo 9.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las que siguen:

a) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio.

b) Actualizar el contenido del presente Convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de otros acuerdos que puedan afectar al contenido de este texto convencional. En este supuesto, ante cualquier modificación de las antedichas, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio colectivo, procediendo, en su caso, a la adaptación del mismo a

fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

d) Hacer el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del Convenio Colectivo.

e) Emitir informes ante cualquier otra consulta planteada por las partes.

f) Resolver aquellos conflictos que las partes, voluntariamente, decidan plantear ante esta Comisión Paritaria. Tras la emisión de la correspondiente resolución, quedará expedita la vía administrativa o/y judicial, salvo que las partes, expresamente, hayan dispuesto el carácter vinculante de aquélla.

Determinar qué puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales podrán ser cubiertos por trabajadores con contratos en prácticas, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

g) Conocer, bajo vicio de nulidad, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, los diversos conflictos colectivos que pudieran darse en el seno de la empresa afectada por este Convenio Colectivo. Asimismo, deberá conocer cualquier otro conflicto respecto del cual se prevea su necesaria actuación en este Convenio. En concreto, esta función consistirá en la evacuación de resoluciones respecto de los asuntos siguientes:

I. Cláusula de descuelgue, en los casos en que sea necesaria su intervención.

II. Cualquier controversia relativa al capítulo II sobre tiempo de trabajo y descansos.

III. Controversias que pudieran producirse en materia de vestuario, manutención y complementos de incapacidad temporal.

IV. Discrepancias surgidas de la interpretación y consultas en los casos de cierre por reforma de este Convenio.

V. Consultas sobre autorización de Centros de Formación Profesional facultados para las clases teóricas de los contratos para formación.

VI. resolución de conflictos en materia de derechos y garantías sindicales.

VII. Las funciones de mediación y arbitraje.

VIII. Desacuerdos entre empresa y trabajador acerca de la justificación de causa alegada para pasar a la situación de excedencia voluntaria.

Artículo 10.- Composición de la Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por cuatro miembros, dos en representación de Los Robles Cullar, S.L. y dos en representación de los trabajadores debiendo ser, de existir, los representantes unitarios de la empresa.

Salvo denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, el domicilio se consigna en el centro de trabajo sito en la Carretera de Huéscar, km 5 de Cullar (Granada), o en su defecto, en el domicilio social existente en cada momento de la empresa Los Robles Cullar, S.L. o la que se subrogue legalmente en sus derechos y obligaciones laborales a efectos de notificaciones de todas las partes de este Convenio. Las partes firmantes procederán a la constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Artículo 11.- Funcionamiento de la Comisión Paritaria.

1. La actuación de la Comisión Paritaria se regirá por los siguientes criterios:

a) Las cuestiones sobre las que deba entender la Comisión Paritaria se plantearán por escrito por quien las promueva y su contenido deberá ser suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa.

b) De los asuntos planteados en cada reunión, deberá emitir la preceptiva resolución en el plazo máximo de quince días naturales desde que quedó válidamente constituida, salvo que las partes, por unanimidad decidan que, por razones de urgencia, resulta conveniente que se dilucide el asunto en un plazo inferior, en cuyo caso el mismo será de un máximo de 72 horas. Esta tramitación de urgencia podrá ser solicitada en el escrito en que se haya planteado la intervención de la Comisión Paritaria.

2. Se llevará un registro de las actas de todas las reuniones.

3. En lo no previsto en el presente Convenio respecto del funcionamiento de su Comisión Paritaria, ésta podrá establecer, mediando acuerdo unánime de sus componentes, las normas al respecto que considere convenientes para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 12.- Régimen de acuerdos de la Comisión Paritaria.

1. Las decisiones en el seno de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría (la mitad más uno de los miembros asistentes) cuando se encuentre válidamente constituida.

2. De acuerdo con la relevancia de cada acuerdo y la afectación general que el mismo pueda tener en el sector, la Comisión Paritaria decidirá cuáles de los acuerdos adoptados en su seno serán publicados en el Boletín Oficial de la Provincia.

3. Respecto de aquellos asuntos y consultas planteadas para la resolución de una cuestión concreta, sin que la misma tenga alcance general, obligará a las partes en los términos siguientes:

a) En caso de que se trate de un asunto de los específicamente previstos en este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a no acudir a la vía judicial o administrativa, excepto en los casos en que pudieran vencer plazos de caducidad, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión se haya pronunciado sobre la cuestión planteada.

b) Por contra, en caso de que las partes, de mutuo acuerdo, decidan plantear cualquier cuestión diversa a las mencionadas en el apartado anterior y expresamente decidan someterse a la resolución de la Comisión Paritaria, la misma tendrá carácter vinculante, por lo que no será posible acudir a ningún otro organismo, judicial o administrativo, para su resolución.

4. Toda resolución de la Comisión Paritaria, publicada o no, será comunicada a las representaciones de empresa y trabajadores que plantearon la cuestión ante la misma.

Artículo 13.- Inaplicación del Convenio Colectivo.

En el supuesto de que, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se planteara la no aplica-

ción de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, y durante el periodo de consultas o, en su caso, la intervención de la Comisión Paritaria del convenio no hubiera acuerdo, las discrepancias para dicha inaplicación, salvo acuerdo para su sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación, serán sometidas al procedimiento de arbitraje.

Artículo 14.- Prevención y actuación contra el acoso laboral y el acoso sexual y sexista.

1. La Dirección de la Empresa y la representación del personal se comprometen a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, así como el acoso sexual y sexista, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

2. Constituye acoso sexual y sexista cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que se produzca en el ámbito de la organización de esta empresa y tenga el propósito o genere el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que afecta a las condiciones de trabajo de la víctima y pone en peligro su empleo.

3. Constituye acoso laboral cualquier agresión física o psicológica dirigida de forma sistemática sobre un grupo de personas o una persona determinada, causando en la víctima un daño o lesión física o psíquica.

4. Las acciones de prevención y actuaciones contra los acosos laboral y sexual y sexista serán recogidas mediante un Protocolo de acoso laboral que deberá ser suscrito por la Dirección y la representación del personal. Dicho Protocolo será revisado y suscrito en el seno del Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo. Todo el personal de la empresa debe cumplir las disposiciones establecidas en dicho Protocolo.

5. Las infracciones y sanciones en estas materias son las establecidas en el régimen disciplinario del presente convenio colectivo y su aplicación se realizará observando también lo establecido al respecto en el protocolo a que se hace referencia en el apartado anterior

Artículo 15.- Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo en la empresa es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, o de las personas en quien aquélla delegue.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

3. Sin merma de la facultad empresarial a que se refiere el apartado primero, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuesta y emisión de informes, en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, en los términos previstos en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16.- Sistema de clasificación profesional.

1. Mediante la negociación colectiva o en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores, por medio de grupos profesionales, Anexo I.

2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y

contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

5. Ha de entenderse que existe polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que incluya funciones o tareas propias de más de un grupo profesional.

Artículo 17.- Vestuario.

1. Como vestuario se entenderá indistintamente tanto el uniforme exigido por la empresa como la ropa de trabajo, necesaria para determinados puestos de trabajo, según proceda. Se entiende por uniforme aquella ropa que la empresa exija a los trabajadores para la prestación de servicios, bien sea con distintivos de la propia empresa, bien sea la habitual del sector.

Se entiende por ropa de trabajo, aquella que, por las específicas características del departamento o puesto de trabajo, sea necesaria para la prestación adecuada de los servicios.

Se entiende por EPIS, aquellos equipos adecuados para el desempeño de sus funciones, y que por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios, para velar por la seguridad e integridad física del trabajador.

La ropa de trabajo y uniforme podrán coincidir en uno solo cuando el vestuario facilitado por la empresa cumpla las condiciones exigidas para la ropa de trabajo de cada puesto de trabajo concreto.

2. La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquélla así lo exija para la prestación de servicios. La empresa proporcionará calzado de seguridad a cada trabajador.

3. La duración del vestuario se determinará por la empresa y los representantes de los trabajadores. En el caso de la finalización de la relación laboral, se deberá devolver a la empresa la totalidad del vestuario facilitado.

4. Los trabajadores estarán obligados a tratar el vestuario entregado por la empresa con el debido cuidado y a utilizarlo sólo dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada laboral. En todo caso, será responsabilidad de cada trabajador la buena conservación de todos los componentes de vestuario, sea de seguridad o no, a salvo el desgaste propio del uso.

5. El empresario deberá poner a disposición de sus trabajadores los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, atendiendo en todo caso a las recomendaciones establecidas por los servicios de prevención de los riesgos existentes en los centros de trabajo.

6. La empresa deberá velar por el uso efectivo de los medios de protección siendo obligación del empleado el utilizar los equipos de protección cuando por la naturaleza de los trabajos que realice, sea preceptivo su uso.

CAPÍTULO II

Tiempo de trabajo y descansos

Artículo 18.- Jornada.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.796 horas anuales. Se considerarán también tiempo efectivo de trabajo los de descanso que se disfrutarán del siguiente modo:

- Si la jornada diaria, tanto continuada como partida, es inferior o igual a 5 horas, no habrá descanso.

- Si el turno de la jornada diaria partida, es superior a 4 horas e inferior a 8 horas, se disfrutará de un descanso de 20 minutos.

- Si la jornada diaria continuada, es superior a 4 horas e inferior a 6 horas, se disfrutará de un descanso de 20 minutos.

- Si la jornada diaria continuada, es superior a 6 horas corresponderá un descanso igual a 30 minutos

La asistencia a reuniones de trabajo y reuniones de empleados convocadas por la empresa, se entenderán como tiempo de trabajo efectivo, siendo retribuidas como horas ordinarias, por lo que la asistencia a las mismas es obligatoria y en caso de no acudir deberá ser justificada, excepto en los supuestos legales de no haber transcurrido 12 horas desde el final de la jornada precedente o tratarse de hora extraordinaria, en cuyo caso seguirá el tratamiento de la misma.

Quedan exceptuados de la obligación de acudir a las reuniones de trabajo los empleados que estén disfrutando de un día de vacaciones o de los días de descanso.

Se establecen tres exclusivos tipos de jornada:

- Jornada diaria:

Esta jornada no podrá en ningún caso exceder de ocho horas diarias en jornada ordinaria.

- Jornada semanal:

Es de 40 horas para el personal a tiempo completo, en cómputo semanal.

- Jornada anual:

La jornada anual es de 1.796 horas de trabajo efectivo.

A efectos de cálculos retributivos, la jornada queda fijada en 2.085 horas año. La fórmula es la siguiente: 52 semanas x 40 horas = 2.080 horas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

En los supuestos en los que se pudiese establecer un régimen de jornada continuada, será fijada entre la empresa y la representación unitaria de los trabajadores a fin de evitar una posible discriminación.

Horas complementarias:

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

1. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

2. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 20 horas semanales en cómputo anual.

3. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas.

4. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 3 días, salvo por necesidad imprevista en el desarrollo de la actividad. A tal efecto se considerará válida la inclusión de las mismas en los horarios semanales de distribución de la jornada irregular.

5. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 19.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

1. La iniciativa para realizar horas extraordinarias corresponderá a la empresa y será libremente aceptada por el trabajador.

2. Las horas extraordinarias se compensarán con un recargo del 75 % sobre el precio de la hora normal. En todo caso, la realización de horas extraordinarias se reducirá al mínimo indispensable.

3. La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre las horas extraordinarias realizadas.

No se consideraran en ningún caso horas extraordinarias aquellas que se realicen con el objeto de cumplir con el número de horas semanal o anual establecido en este convenio como consecuencia de la imposibilidad de su cumplimiento en los supuestos de inclemencias del tiempo, otras causas imprevisibles o que siendo previsibles resulten inevitables, y siempre que existan causas de fuerza mayor.

En los casos mencionados la Empresa podrá acordar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible, acordándose la recuperación del tiempo no trabajado que no podrá exceder del 75% del que debería haberse trabajado de no haber existido causa de interrupción.

En el supuesto de que el periodo de interrupción supere las 24 horas efectivas de trabajo, y con el propósito de no ocasionar un esfuerzo excesivo a los trabajadores, se añadirá ininterrumpidamente una hora a la jornada diaria hasta completar las horas no trabajadas.

Artículo 20.- Licencias.

1. El trabajador y la trabajadora, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, coincidiendo con el hecho causante, por alguno de los motivos y por el tiempo máximo siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cuatro días por el nacimiento de hijo.

c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días por la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Un día por celebración de matrimonio, civil o religioso, bautizo o comunión de los hijos del trabajador o de la trabajadora, u otra celebración de carácter religioso que por tradición le sean propias, de los hijos del trabajador o de la trabajadora, en número y límites temporales homogéneos con otras religiones.

f) Un día por matrimonio de hermanos o padres del trabajador y de la trabajadora.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador o la trabajadora para concurrir a exámenes en centros oficiales de formación académica o profesional, cuando curse con regularidad estudios en dichas disciplinas, siendo retribuidos los diez primeros días del año y computándose como parte de vacaciones los que excedan.

j) 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.

k) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

l) Los trabajadores y trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán disponer de un día de permiso retribuido para asuntos propios, retribuido y no recuperable dentro de la jornada laboral.

Este permiso será solicitado con al menos un preaviso de diez días, salvo en los casos b) y c) y su concesión será automática salvo que en el día solicitado haya un número coincidente de trabajadoras y trabajadores ausentes que pueda alterar gravemente el normal funcionamiento del proceso productivo.

Procederá la concesión de los permisos reflejados en las letras c), d) y e) cuando se trate de parejas de hecho y previamente hayan declarado esta situación al empresario aportando certificado municipal de convivencia o documento equivalente.

En los casos previstos en las letras b), c), d), e) y f), cuando por tales motivos, el trabajador o la trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se aumentará en un día si el hecho se produce a más de 200 kilómetros de distancia y dos días, a más de 400 kilómetros de distancia, respectivamente, de la localidad de residencia del trabajador o de la trabajadora.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes con familiares en el extranjero, y por alguno de los motivos o causas previstas en las letras b) y c) del presente artículo, podrán disfrutar de siete días naturales de vacaciones acumulados a los fijados para los referidos permisos, al objeto de destinarlos al viaje que deba realizar.

2. De conformidad con lo establecido legalmente, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Artículo 45.1. d) ET, los trabajadores y trabajadoras, por lactancia de un hijo menor hasta que cumpla nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso se regirá por los términos siguientes:

a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.

b) La trabajadora o el trabajador deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.

c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso será de 11 días naturales.

d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

e) Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Así mismo, las partes podrán acordar la concesión de permisos o licencias no retribuidas en los términos que convengan.

Conciliación de la vida familiar

1. En caso de que la trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, tendrá que preavisarlo a la Empresa con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio del descanso continuado. En caso contrario, se entenderá que opta por disfrutar de la hora de lactancia diaria, que igualmente tendrá que solicitar por escrito.

Con la finalidad de facilitar la conciliación entre la vida familiar y la actividad laboral, las trabajadoras, finalizada la baja por maternidad de dieciséis semanas tendrán derecho a disfrutar a partir del día siguiente de la fi-

nalización de dicha baja de un descanso adicional de 10 días naturales, ampliables otros 11 más, es decir, hasta 21 días naturales de descanso continuado, en caso de que la trabajadora opte por acumular el permiso por lactancia, sustituyéndolo por jornadas completas.

En caso de parto múltiple, la trabajadora disfrutará de los 10 días naturales adicionales de permiso maternal después de su descanso de 18 semanas y en caso de acumular la lactancia, en vez de 11 días naturales de descanso por acumulación de lactancia, tendrá derecho a 22 días naturales.

2. En todos los permisos relacionados con la situación familiar, se asemejarán las parejas de hecho a los matrimonios, siempre que los beneficiarios de los mismos acrediten tal situación, ante la empresa, de forma certificada por el organismo público correspondiente.

Fomento de la igualdad de oportunidades

A tal fin la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en Los Robles Cúllar, S.L.

Para ello, se contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la empresa y los representantes de los trabajadores firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como objetivos principales los siguientes:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.

- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa, en cada nivel y categoría profesional.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.

- Asegurar que la gestión de recursos humanos se conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades.

- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

- Reforzar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por el grupo. En orden a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades

- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Los Robles Cullar, S.L.

Artículo 21.- Vacaciones.

1. El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales, que podrán ser objeto de fraccionamiento mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

2. La programación general de vacaciones en la empresa se efectuará durante el mes de octubre del año anterior por acuerdo entre la empresa y la representa-

ción legal de los trabajadores. No obstante lo anterior, el periodo de disfrute de la mitad de los días de vacaciones, lo será de forma continuada y decidido por la Empresa, concretándose la otra mitad de común acuerdo entre la empresa y el trabajador por periodos que en ningún caso podrán tener una duración inferior a una semana.

3. El trabajador conocerá la fecha del disfrute de sus vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

4. Si los periodos vacacionales solicitados por los trabajadores de un mismo grupo profesional tuviesen el efecto de dejar la plantilla de este reducida a menos del 50% de la existente a 1 de enero de cada año y no se llegase a un acuerdo entre la Empresa y los trabajadores sobre los trabajadores que deben disfrutar de cada periodo propuesto, tendrá preferencia siempre los trabajadores que tengan hijos menores y en caso de este la resolución a través de este criterio no permitiese la solución quedará la solución de la controversia en la decisión de los representantes de los trabajadores.

Artículo 22.- Días de fiesta anuales.

Los días correspondientes a las fiestas nacionales y locales reflejadas en el Calendario Laboral.

Los días 3 de mayo y 26 de diciembre se disfrutarán como días festivos íntegros. Los días 24 y 31 de diciembre se disfrutarán en un 50% de la jornada laboral como festivos.

En caso de I.T., baja por riesgo durante el embarazo o lactancia, maternidad, paternidad y suspensiones de empleo y sueldo, no se compensarán los festivos incluidos en dicha situación y periodo.

Artículo 23.- Ausencias y absentismo

En los supuestos de absentismo por enfermedad o por cualquier otro motivo particular, se avisará telefónicamente o por cualquier otro medio con carácter previo a la jornada programada e inmediato, al personal responsable de la empresa.

La empresa podrá controlar en todo caso, mediante los servicios médicos de empresa o por el procedimiento que estime oportuno, la veracidad de las situaciones de absentismo por causa de enfermedad. En caso de negativa del trabajador a este control, perderá el derecho a los complementos que durante la baja, pague la empresa, complementando los pagos de la Seguridad Social.

La falta injustificada al trabajo, además de la sanción que conlleva a tenor del perjuicio causado, llevará aparejada la deducción que corresponda del salario e incrementos acreditados.

Ningún trabajador podrá ausentarse de su puesto durante el tiempo de trabajo sin permiso expreso de sus superiores. Todo permiso habrá de ser solicitado con tiempo suficiente para que su falta pueda ser debidamente cubierta.

Artículo 24º: Calendario Laboral y Horario.

El calendario laboral anual queda referido a la programación anual de vacaciones que se realizará según lo dispuesto en el Artículo 21º del presente convenio.

El calendario laboral será elaborado por la empresa, siempre atendiendo al horario estival que será consen-

suado con la representación de los trabajadores, quedando posteriormente expuesto en el tablón de anuncios.

Los cambios solicitados por la representación unitaria de los trabajadores deberán ser aceptados por la empresa, siempre que los mismos no perjudiquen el normal desarrollo de la actividad.

El calendario anual se firmará por la representación de los trabajadores, como prueba de aceptación.

La empresa podrá establecer los sistemas de control de asistencia mecánicos o de otro tipo, que estime oportunos sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia, signifique por sí solo, horas efectivas de trabajo.

CAPÍTULO III

Movilidad funcional, suspensión y extinción del contrato de trabajo

Artículo 25.- Movilidad funcional.

1. Trabajos de grupo profesional superior: la empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de un grupo superior con el salario que corresponda a este grupo profesional. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando un trabajador realizase funciones correspondientes a un grupo profesional superior por seis meses consecutivos durante un año u ocho meses alternativos, dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al grupo superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su grupo.

b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario del grupo superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios de grupo superior, con el salario de la misma, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del período de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios de grupo superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b) anterior.

2. Trabajos de grupo inferior: por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores a realizar trabajos de grupo inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su grupo profesional.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

4. La movilidad funcional efectuada en los términos regulados en el presente artículo se podrá llevar a cabo

sin que ello constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Artículo 26.- Excedencias.

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser efectuado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud para reintegrarse en la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha de término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se

extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 27.- Salarios.

1. Las retribuciones que para cada grupo profesional que se señalan en el presente Convenio tienen el carácter de mínimas.

2. Las correspondientes retribuciones se harán efectivas mensualmente mediante el recibo de salarios, no siendo preceptiva la firma del trabajador en los casos en que se efectúe el pago mediante transferencia bancaria.

Los salarios para el 2019 se reflejarán en el Anexo II del presente convenio.

Artículo 28.- Nocturnidad.

1.- Se considerarán horas nocturnas las trabajadas desde las 22:00 horas de la noche hasta las 6:00 horas de la mañana.

2.- Los trabajadores que presten servicios durante las horas nocturnas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán el salario correspondiente a dichas horas, con un incremento igual al 30% del salario establecido en las tablas del Anexo I.

3.- Se hace constar expresamente que el personal de seguridad, tienen un trabajo nocturno por su propia naturaleza, y por tanto, tal concepto está incluido dentro del salario global asignado en las Tablas del presente Convenio.

4.- El personal de producción podrá prestar sus servicios en horas nocturnas por causas de incremento de producción por exigencias del mercado.

Artículo 29.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre y en la cuantía de un mes de salario, para todos los grupos profesionales por el importe establecido en las tablas salariales.

Se establece una paga de beneficios que se abonará durante el mes de octubre cuando las ventas del ejercicio precedente, declaradas en el Impuesto sobre Sociedades se incrementen un 10% respecto al ejercicio inmediatamente anterior a este, abonándose en todo caso cuando el incremento de las ventas supere la cifra de 100.000 euros calculada del mismo modo.

La cuantía de la paga de beneficios se corresponderá con el salario de mes y medio, para todos los grupos profesionales según el importe establecido en las tablas salariales.

Dichos importes serán objeto de prorrateo mensual en caso de haber pacto entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

La empresa hará entrega de la liquidación del Impuesto sobre Sociedades a la representación de los trabajadores para los efectos oportunos

Artículo 30.- Cláusula de revisión salarial.

Para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 se establece la siguiente cláusula de Revisión salarial en función tanto del incremento del IPC real de cada año como de la productividad de la empresa:

a) Un incremento de las tablas salariales definitivas de año anterior del 80% del IPC real referente al mes de octubre de los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023.

b) Se aplicará una subida del 20% del IPC real publicado de los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 sobre las tablas salariales definitivas de año anterior, siempre y cuando los ingresos del ejercicio a efectos del impuesto sobre sociedades se incrementen en un 10% con respecto al año anterior.

Artículo 31º.- Cláusula de descuelgue.

La empresa en los casos en que presente pérdidas durante el ejercicio anterior podrá descolgarse de las condiciones económicas de este convenio, precisando para ello acuerdo con la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Contratación

Artículo 32.- Contratación y período de prueba.

1. Las partes firmantes del presente Convenio estiman conveniente, como criterio general de actuación, el mantenimiento del empleo durante el período de vigencia del mismo. Asimismo, se procederá, en la medida de lo posible, a la creación de nuevos puestos de trabajo en caso de apreciarse aumentos significativos de producción.

2. En los términos previstos en la legislación aplicable en cada momento, la empresa entregará a los representantes legales de los trabajadores las copias básicas de los contratos de trabajo y la notificación de las prórrogas que se celebren en la empresa, así como la información preceptiva sobre los contratos de puesta a disposición formalizados con Empresas de Trabajo Temporal y copia básica u orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición.

3. El período de prueba en los contratos de trabajo tendrá una duración máxima de seis meses para los técnicos no titulados y de tres meses para el resto.

Artículo 33.- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá celebrarse este contrato de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 34.- Contrato de interinidad.

1. Se podrán celebrar bajo esta modalidad aquellos contratos para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 4.º del Real Decreto 2720/1998, así como en los de excedencia previstos en el presente Convenio.

2. Se podrá celebrar esta modalidad contractual para la sustitución de un trabajador en situación de incapacidad temporal, finalizando la relación laboral como consecuencia de la recuperación y alta médica del trabajador sustituido.

3. Si el trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, el contrato de interinidad se prorrogará hasta un máximo de dos años más coincidiendo con el derecho a reserva de puesto de trabajo del trabajador sustituido en los términos y condiciones fijados en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Si transcurridos esos dos años el trabajador sustituido continúa en situación de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran invalidez, la empresa vendrá obligada a celebrar con el interino un contrato de la misma naturaleza que tenía el trabajador sustituido, si bien la antigüedad se computará desde la fecha en la que se declaró inicialmente la incapacidad permanente -en los grados citados- del trabajador sustituido.

Si durante esos dos años se produjese la revisión de la incapacidad y se dejase sin efecto la declaración de dicha incapacidad con reingreso en la empresa del trabajador sustituido, cesará el trabajador sustituto contratado como interino.

Artículo 35.- Contrato para la formación

1.- El contrato para la formación se someterá en cuanto a su régimen legal a lo dispuesto en el artículo 11.2º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores con la siguientes especialidades:

La duración mínima de estos contratos será de seis meses y un máximo de tres años. Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, sin que la duración total del contrato pueda exceder del referido período máximo.

Artículo 36.- Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

1. Aquel trabajador fijo o fijo discontinuo que desee cesar voluntariamente en la empresa vendrá obligado a poner esta circunstancia en conocimiento de aquélla, por escrito, cumpliendo el plazo de preaviso de treinta días naturales.

2. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación de preaviso con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Por su parte, el empresario queda obligado a acusar recibo del preaviso por escrito efectuado por el trabajador.

CAPÍTULO VI

Representación unitaria y sindical

Artículo 37.- Asambleas y reuniones en los centros de trabajo.

1. Para las asambleas de trabajadores que hayan de celebrarse en el seno de la empresa, la dirección de la

misma adoptará las previsiones necesarias para que tales reuniones se desarrollen de la forma más adecuada posible. Para ello, los representantes de los trabajadores comunicarán a la empresa con una antelación mínima de 48 horas la celebración de tales asambleas.

2. Los convocantes indicarán a la dirección de la empresa los nombres de las personas no pertenecientes a ella que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de los actos que éstas lleven a cabo a consecuencia de dicha asamblea.

3. A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes empresariales, salvo que, por los representantes de los trabajadores, se acepte su presencia.

4. Cuando por cualquier circunstancia no sea posible celebrar la asamblea con la totalidad de la plantilla sin alteración en el desarrollo normal de la producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 77.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38.- Derechos y garantías de los representantes de los trabajadores.

En materia de derechos de representación colectiva, se estará a lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento con las siguientes particularidades:

1. Crédito de horas retribuidas: los representantes legales de los trabajadores dispondrán, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, de un crédito de horas mensuales retribuidas, cada uno de ellos, para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma siguiente:

a) Estos representantes tendrán la representatividad de la totalidad de los trabajadores y dispondrán de 20 horas mensuales para trabajadores a tiempo completo y de un mínimo de 15 a 20 horas mensuales para trabajadores a tiempo parcial (se tendrá en cuenta la media de horas trabajadas en los últimos 3 meses para aplicar el crédito horario), para desarrollar su labor y la inmunidad que les concedan las leyes solicitándolo con anterioridad a la publicación del horario semanal.

b) La empresa facilitará de forma continuada o provisional locales adecuados dentro del centro de trabajo, para las reuniones de los representantes de los trabajadores. Para los casos de asambleas generales de los mismos, la representación de los trabajadores solicitará de la empresa, con 48 horas de antelación, el disponer de un local adecuado para su celebración. En caso de que el local y sus instalaciones no permitan estas asambleas o reuniones generales, las mismas se celebrarán en los locales del sindicato.

c) Los delegados de personal y miembros de comités de empresa anunciarán con una antelación mínima de 7 días a la publicación del horario semanal, la ausencia del trabajo en la empresa por actividades sindicales debiendo justificar ante dicha empresa la asistencia a estas actividades sindicales, lo que efectuarán mediante justificante del sindicato correspondiente. Cuando estas reuniones se celebren en los locales de la empresa, no necesitarán justificante del sindicato correspondiente.

En los casos de reuniones urgentes se comunicará a con la mayor brevedad posible, la ausencia se justificará a posteriori en la forma fijada en el párrafo anterior.

2. Acumulación de horas sindicales: De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se establece la acumulación de horas sindicales, mediante una bolsa de horas mensuales para todos los miembros.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 39.- Seguros de accidente y salud.

a) Seguro de accidente

La empresa, vendrá obligada a concertar una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e incapacidad permanente total y absoluta para la profesión habitual derivada de accidente y enfermedad común y que lleve aparejada la pérdida del puesto de trabajo.

Dicho seguro deberá garantizar a sus trabajadores o a la persona que el trabajador designe, los siguientes importes:

Fallecimiento por accidente: 50.000 euros

Fallecimiento por accidente no laboral: 1.800 euros

Incapacidad permanente total por ACC: 50.000 euros

Incapacidad permanente absoluta por ACC: 50.000 euros

Gran invalidez por accidente: 50.000 euros

Fallecimiento por enfermedad común: 1.800 euros

b) Seguro colectivo de Salud.

1. La empresa en un período de tres años siguientes a la firma del presente convenio, concertará una póliza de seguro colectivo de salud, con ánimo de fomentar la conciliación con sus empleados y disminuir el absentismo laboral evitando soportar largas esperas cuando acudan al médico.

Dicho seguro puede extender las coberturas de salud a los hijos y cónyuge del trabajador.

2. Las coberturas del seguro colectivo de salud serán las siguientes:

Asistencia primaria

Asistencia especializada

Hospitalización

Pruebas diagnósticas

Medicina preventiva y rehabilitación

Seguro diagnóstico.

Artículo 40.- Incapacidad temporal.

En los procesos de baja por accidente laboral o enfermedad profesional así como de enfermedad común en la que medie un periodo de hospitalización superior a 7 días la Empresa complementará hasta el 100% del salario que viniera percibiendo el trabajador (tope máximo la base del mes anterior a la IT) durante todo el periodo de la Incapacidad Temporal hasta un máximo de 9 meses.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Graduación de faltas.

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leves, graves o muy graves.

- Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a cuatro faltas de puntualidad en el período de 30 días naturales sin causa justificada.

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

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre y cuando no afecte al buen funcionamiento de la Empresa ni perturbe el trabajo de los demás trabajadores, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

6. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

7. La embriaguez ocasional.

8. Usar el teléfono u otros elementos para asuntos particulares sin la debida autorización.

9. Trasladarse de una a otra dependencia de la fábrica, talleres u oficinas, sin que las necesidades del servicio lo justifiquen, salvo que se trate de representantes legales de los trabajadores en actuaciones propias de su cargo.

10. Indagar o revolver los armarios o efectos personales de los compañeros sin la debida autorización del interesado.

11. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en una jornada durante un período de treinta días naturales.

- Faltas graves:

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad en el período de 30 días naturales.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin justificación.

3. Intervenir en juegos en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

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

7. La negligencia o imprudencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. Realizar trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios elementos, equipos o herramientas de la Empresa, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

9. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

10. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo.

11. Los errores intencionados que se repitan con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.

12. No advertir, con la debida diligencia, a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, máquinas, material o locales.

13. Encontrarse en los locales de la Empresa sin causa justificada, fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa sin la debida autorización.

14. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales, máquinas o instalaciones

que el trabajador tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo.

15. No alcanzar, voluntariamente, el rendimiento normal exigible en dos jornadas durante un período de treinta días naturales.

16. La reincidencia en los hechos o conductas calificados como faltas leves, salvo las de puntualidad dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción escrita.

17. Cualquier actitud del trabajador por acción u omisión tendente a retrasar o impedir la comunicación de una situación de incapacidad laboral.

- Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo; 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 actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.

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

6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la Empresa.

7. La concurrencia desleal, según los supuestos previstos en el artículo 21.1 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

12. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

13. Autolesionarse en el trabajo.

14. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidente perjuicio para la Empresa o sea causa de accidentes para otros trabajadores.

15. El incumplimiento de las medidas de seguridad adoptadas en el centro de trabajo cuando implique riesgo de accidente grave.

16. La imprudencia punible que cause daños graves en las instalaciones de la Empresa (maquinaria, edificios) o en la producción.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18. El acoso sexual sufrido por el trabajador o trabajadora, entendido como las conductas con tendencia libidinosa, no deseadas por el destinatario o destinataria, que generen un entorno laboral hostil e incómodo obje-

tivamente considerado, con menoscabo del derecho de la víctima a cumplir la prestación laboral en un ambiente despejado de ofensas de palabra y obra que atenten a su intimidad personal.

19. La reincidencia en los mismos hechos o conductas calificadas como faltas graves, salvo las de puntualidad dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

20. Cualquier actitud del trabajador por acción u omisión tendente a retrasar o impedir la comunicación de una situación de incapacidad laboral que cause la apertura de un expediente administrativo.

21. La no realización voluntaria de los reconocimientos médicos, cuando de su labor a desempeñar en el marco de la empresa pueda existir peligro para el propio trabajador o para otras personas, o su obligatoriedad esté determinada legalmente.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 42.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En cualquier caso, la Empresa informará a los representantes de los trabajadores de las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.º Las sanciones que las Empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido.

Artículo 43.- Graduación de las sanciones

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1.º Se tendrán en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Empresa.

Artículo 44.- Expediente contradictorio

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un Sindicato deberá, con carácter previo a la imposi-

ción de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

La incoación de expediente contradictorio se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del representante de la Empresa con las designaciones de instructor y secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiéndose cuantas pruebas aporten. Seguidamente serán oídos el Comité de Empresa, delegados de personal o el resto de ellos. Y se incluirá en las diligencias del expediente cuantas pruebas o alegaciones aporten.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad en que se incoe, se terminará 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 y las fechas en que se produjeron, debiendo firmar, el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Se hará constar también la fecha de recepción de este comunicado, día de inicio de efectos de la sanción, así como su término, de existir éste.

Una copia de esta comunicación se entregará al Comité o delegados de personal que participaron en el expediente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción del escrito por el infractor

Artículo 45.- Prescripción

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

Artículo 46.- Seguridad e higiene.

En lo que respecta a las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, se observarán puntualmente las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

Por ello la empresa 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

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

El sistema de clasificación profesional tiene como única referencia el Grupo profesional el que se subdivide en categorías:

-Grupo I: Personal Operario.

Pertenecerán a él todos los empleados que realicen funciones de producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de manteni-

miento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes categorías:

Ingeniero
 Ingeniero Técnico
 Informático
 Jefe y encargado de sección
 Jefe de Almacén
 Oficial de 1ª
 Oficial de 2ª
 Peón especializado
 Conductor de vehículos mayor de 7.500 kg
 Carretillero
 Ayudante de máquina
 Operario de máquina
 Mozo de almacén
 - Grupo II: Personal de oficina.

Integran este grupo por todos los trabajadores que realicen tareas administrativas, organizativas, de informática, comerciales, y en general las específicas de puestos de oficina que permiten informar de la gestión

de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares o subalternas:

Dentro de este grupo encontramos las siguientes categorías:

Grado/ Ldo. en Ciencias Jurídicas y Sociales
 Jefe de Administración
 Oficial administrativo
 Auxiliar administrativo
 - Grupo III: Personal Comercial.

Estará compuesto por todos los trabajadores que realicen tareas de ventas y distribución de materiales, captación de clientes, pedidos, coordinación y gestión comercial.

Dentro de este grupo encontramos las siguientes categorías:

Jefe departamento comercial.
 Comercial
 Atención al público
 Conductor repartidor
 Encargado de exposición y tienda
 Dependiente de exposición y tienda
 Personal de mantenimiento
 Limpieza

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

	EUROS/DÍA	EUROS/MES	EUROS/AÑO
-Grupo I: Personal Operario.			
. Ingeniero		1.300,00	18.200,00
. Ingeniero Técnico		1.150,00	16.100,00
. Informático		1.100,00	15.400,00
. Jefe y encargado de sección		1.100,00	15.400,00
. Jefe de Almacén		990,00	13.860,00
. Oficial de 1ª	36,44		13.300,00
. Oficial de 2ª	35,86		13.090,00
. Peón especializado	34,52		12.600,00
. Conductor de vehículos mayor de 7.500 kg	37,59		13.720,00
. Carretillero	34,52		12.600,00
. Ayudante de máquina	34,52		12.600,00
. Operario de máquina	35,48		12.950,00
. Mozo de almacén	34,52		12.600,00

-Grupo II: Personal Administrativo

. Grado/ Ldo. en ciencias Jurídicas y sociales	1.200,00	16.800,00
. Jefe de Administración	1.100,00	15.400,00
. Oficial administrativo	960,00	13.440,00
. Auxiliar administrativo	900,00	12.600,00

-Grupo III: Personal Comercial.

	EUROS/DÍA	EUROS/MES	EUROS/AÑO
. Jefe departamento comercial.		1.100,00	15.400,00
. Comercial		950,00	13.300,00
. Atención al público		920,00	12.880,00
. Conductor repartidor	34,52		12.600,00
. Encargado de exposición y tienda		1.000,00	14.000,00
. Dependiente de exposición y tienda		950,00	13.300,00
. Personal de mantenimiento	36,05		13.160,00
. Limpieza	34,52		12.600,00

NÚMERO 2.253

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Kolmer, S.A.

EDICTO

Resolución de 30 de abril de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Industrias Kolmer S.A., sobre Tablas Salariales para el año 2019,

VISTO el texto del ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INDUSTRIAS KOLMER, S.A., SOBRE TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2019, (con código de convenio nº 18000872011990) adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 25 de marzo de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

ACUERDO DE LA REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA "EMPRESA INDUSTRIAS KOLMER, S.A."

Sesión celebrada el día 27 de febrero del 2019, en el domicilio social de la Sociedad "Industrias Kolmer, S.A.", en Albolote (Granada), siendo las diez horas del día señalado, se reúnen en el lugar citado y representando a la Empresa, D. Ángel Ruiz Contreras en su calidad de Administrador, acompañado por el Asesor Laboral de la Entidad D. Ignacio Pozo García, quien es nombrado Presidente de la Comisión Negociadora de la presente Revisión Salarial de Convenio Colectivo de la empresa "Industrias Kolmer, S.A.", y por la parte social, los representantes de los trabajadores integrados en el sindicato Comisiones Obreras: D. Miguel Capilla García, D^a María Nieves Suárez Marín y D. Antonio José Pérez Padial.

Todos los intervinientes citados, tras la negociación pertinente acuerdan un incremento del 1,2% en la nómina, según la tabla salarial vigente actualmente, durante el periodo comprendido desde uno de marzo del 2019 a 28 febrero de 2020.

Este pacto, una vez redactado y escrito ha sido leído en voz alta a los asistentes, que lo encuentran conforme, por lo que lo firman todos en el lugar y fecha indicado, siendo las doce treinta horas del día señalado.

Igualmente, la Comisión Negociadora autoriza a D^a María Angustias Contreras Molina, para la solicitud, presentación e inscripción de este acuerdo en el organismo correspondiente, dependiente de la Consejería de Innovación, Economía y Empleo de la Junta de Andalucía.

Fdo.: Miguel Capilla García; Fdo.: Nieves Suárez Marín; Fdo.: Antonio José Pérez Padial; Fdo.: Ángel Ruiz Contreras; Fdo.: Ignacio Pozo García.

TABLA SALARIAL MARZO 2.019

CATEGORIA PROFESIONAL	ÁÑO 2019	S. ANUAL	PLUS TRANS.	B.CALCULO
	MES	2019	2019	ANTIGÜEDAD
DIRECTOR GENERAL	2,583.46 €	38,751.90 €		372.63 €
DIRECTOR GERENTE	2,418.57 €	36,278.55 €		372.63 €
DIRECTOR COMERCIAL	2,153.15 €	32,297.25 €		372.63 €
GERENTE	2,153.15 €	32,297.25 €		372.63 €
ASESOR LEGAL	1,953.54 €	29,303.10 €		348.59 €
JEFE COMERCIAL	1,516.22 €	22,743.30 €		348.59 €
JEFE DE VENTAS	1,516.22 €	22,743.30 €		348.59 €
JEFE DE LABORATORIO	1,516.22 €	22,743.30 €	5.76 € DIA	303.51 €
INSPECTOR DE VENTAS	1,333.61 €	20,004.15 €		303.51 €
RESPONSABLE RRHH	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE DE ADMINISTRACION	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE DE CONTABILIDAD	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE INFORMATICO	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE DE PRODUCCION	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE DE COMPRAS	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
JEFE DE MEDIO AMBIENTE	1,288.87 €	19,333.05 €	5.76 € DIA	303.51 €
TECNICO INFORMATICO	1,168.94 €	17,534.10 €	5.76 € DIA	303.51 €
TECNICO DE FABRICA	1,168.94 €	17,534.10 €	5.76 € DIA	303.51 €
TECNICO MARKETING	1,168.94 €	17,534.10 €	5.76 € DIA	303.51 €
TECNICO ADMINISTRATIVO	1,168.94 €	17,534.10 €	5.76 € DIA	303.51 €
ENCARGADO DE PRODUCCION	1,168.94 €	17,534.10 €	5.76 € DIA	303.51 €
VENDEDOR	1,168.94 €	17,534.10 €		303.51 €
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1,051.70 €	15,775.50 €	5.76 € DIA	293.89 €
CONDUCTOR REPATIDOR	1,051.70 €	15,775.50 €	5.76 € DIA	293.89 €
PROMOTOR DE VENTAS	1,032.01 €	15,480.15 €		293.89 €
OFICIAL DE LABORATORIO	1,007.81 €	15,117.15 €	5.76 € DIA	293.89 €
OFICIAL DE FABRICA	1,007.81 €	15,117.15 €	5.76 € DIA	293.89 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	951.44 €	14,271.60 €	5.76 € DIA	293.89 €
AUXILIAR DE LABORATORIO	951.44 €	14,271.60 €	5.76 € DIA	293.89 €
OPERARIO DE FABRICA	951.44 €	14,271.60 €	5.76 € DIA	293.89 €
TRABAJADOR MAYOR 18 AÑOS	900.00 €	13,500.00 €	5.76 € DIA	
TRABAJADOR 17 AÑOS	900.00 €	13,500.00 €	5.76 € DIA	
TRABAJADOR 16 AÑOS	900.00 €	13,500.00 €	5.76 € DIA	
AYUDANTE DE SECTOR	900.00 €	12,600.00 €		

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top and smaller signatures below, likely representing the signatories of the agreement.

NÚMERO 2.259

JUNTA DE ANDALUCÍA**DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA,
GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE
EN GRANADA**

Acuerdo de información pública del expediente de ocupación de vías pecuarias en el término municipal de Zújar (Granada). Expte.: VP@465/2019 (OVP - 59/19)

EDICTO

ACUERDO de la Delegada Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, por la que se abre un periodo de información pública sobre anuncio de Ocupación de terrenos en Vías Pecuarias.

De conformidad con lo previsto en el art. 14 de la Ley 3/ 1995 de 23 de marzo de Vías Pecuarias, y los artículos 14 y 15 del Decreto 155/1998 de 21 de julio por el que se aprueba el Reglamento de Vías Pecuarias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud de la competencia atribuida por el Decreto de Estructura 103/2019 de 12 de febrero, así como en el artículo 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.le) de la Ley 1/2014 de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía,

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de información pública, en el seno del procedimiento administrativo relativo al

Expediente: VP@465/2019 (OVP - 59/19)

Denominación: "Cruzamientos perpendiculares por proyecto de Canalización de Saneamiento, Abastecimiento, y LAMT".

Solicitado por: Ayuntamiento de Zújar

En el procedimiento de Ocupación de la vía pecuaria "Vereda del Camino Real de Andalucía", en el t.m. de Zújar (Granada).

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Acuerdo, a fin de que durante el plazo de un mes y veinte días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publicación, se puedan realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de información pública la documentación estará disponible para su consulta en el Portal de la Junta, en la Sección de Transparencia, en el apartado de Publicidad Activa, accesible a través de la URL www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica que permite el acceso directo a los documentos sometidos a información pública; asimismo, se encontrará disponible en las dependencias administrativas sitas en: Avda. Joaquina Eguaras, nº 2, 2ª planta, en horario de 9:00 a 14:00 horas, de lunes a viernes salvo días festivos.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta

de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Delegada Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible en Granada, fdo.: María José Martín Gómez.

NÚMERO 2.256

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Autos número 364/2017

EDICTO

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

En los autos número 364/17 de este Juzgado, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro del acto, se ha dictado sentencia nº 206/18 en fecha 23/4/18 contra la que no cabe recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Gonzalo Alemán Pérez cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 30 de abril de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 2.257

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Autos número 693-765/2018

EDICTO

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

En los autos número 693-765/18 de este Juzgado, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro del acto, se ha dictado sentencia nº 495/18 en fecha 28/12/18 contra la que no cabe recurso de suplicación.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Miranda Rico, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto con la advertencia

de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 30 de abril de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 2.261

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA

Autos número 952/2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 952/2018, donde los interesados podrán tener conocimiento íntegro del acto, contra Alimentos Gourmet de Andalucía, S.L., se ha dictado sentencia de fecha 26/04/19 contra la que NO cabe Recurso de Suplicación.

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

Granada, 29 de abril de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Dolores Hernández Burgos.

NÚMERO 2.267

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA

Autos ejecución número 118/2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución nº 118/2018 contra Auxerlim, S.L. y Cadegra, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 06/05/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el Boletín Oficial de la Provincia), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

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

Y para que sirva de notificación a los demandados Auxerlim, S.L. y Cadegra, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 6 de mayo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.269

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA

Autos ejecución número 130/2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la Ejecución nº 130/2018 contra Trattorie del Mediterraneo, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 06/05/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el Boletín Oficial de la Provincia), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

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

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

Granada, 6 de mayo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.270

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA

Autos ejecución número 16/2019

EDICTO

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

NÚMERO 2.298

AYUNTAMIENTO DE ALBUÑUELAS (Granada)*Exposición pública de padrones cobratorios de agua, basura, alcantarillado 1er./trim./2019*

EDICTO

Confeccionados y aprobados por resolución de la Alcaldía de fecha 07 de mayo de 2019 los padrones cobratorios de agua del Primer Trimestre de año 2019, se expone al público por espacio de 15 días hábiles para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse éstas, los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer potestativamente recurso de reposición ante el Alcalde Presidente, en el plazo de un mes a contar desde el día inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública, o bien impugnarlo directamente mediante recurso Contencioso Administrativo en el plazo de dos meses ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Granada, desde la fecha indicada anteriormente, sin perjuicio de cualquier otro que estime conveniente.

En caso de que se interponga recurso de reposición no podrá interponerse recurso contencioso-administrativo hasta tanto se resuelve aquel. Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes, y por los conceptos indicados, que el plazo de cobro será de un mes desde el día siguiente hábil al de la finalización del periodo de 15 días hábiles a efectos de reclamaciones indicada anteriormente.

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de impresos facilitados al efecto, y abonado su importe en:

Bankia C/c nº ES38 2038 3518 4164 0000 0288.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los intereses de demora y los recargos del período ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley 58/2003 General Tributaria de 17 de diciembre, y en su caso las costas que se produzcan.

Lo que hace saber para general conocimiento.

Albuñuelas, 7 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Díaz Alcántara.

NÚMERO 2.265

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)*Cuenta General del Presupuesto ejercicio de 2018*

EDICTO

La Alcaldesa del Ayuntamiento de la Villa de Arenas del Rey,

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución nº 16/2019 contra La Belle Rous, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 06/05/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el Boletín Oficial de la Provincia), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

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

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

Granada, 6 de mayo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

NÚMERO 2.271

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA*Autos ejecución número 24/2019*

EDICTO

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución nº 24/2019 contra El Barco de la Pescadora, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 06/05/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el Boletín Oficial de la Provincia), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

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

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

Granada, 6 de mayo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Correa.

HACE SABER: Que formulada y rendida la Cuenta General del Presupuesto de esta Entidad correspondiente al ejercicio de 2018, e informada favorablemente por la Comisión Especial de Cuentas, reunida en sesión celebrada el día veintinueve de abril de 2019, se expone al público por plazo de quince días hábiles, junto con el informe emitido, a contar desde la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuáles y ocho días más, los interesados podrán presentar las reclamaciones, reparos u observaciones que estimen pertinentes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 212.3 del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Arenas del Rey, 30 de abril de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

NÚMERO 2.282

AYUNTAMIENTO DE BENALÚA (Granada)

Aprobación definitiva de estatutos y bases de actuación de la U.E. sector industrial I-1

EDICTO

Procedimiento: Iniciativa para el establecimiento del Sistema de Compensación y Constitución de la Junta de Compensación y aprobación de sus Estatutos.

Aprobados definitivamente los Proyectos de Estatutos y de Bases de Actuación que habrán de regir la constitución y funcionamiento de la Junta de Compensación mediante acuerdo plenario de fecha 29 de abril de 2019, se publica a los efectos del artículo 162.4 del Reglamento de Gestión Urbanística para el Desarrollo y Aplicación de la Ley sobre Régimen del Suelo y Ordenación Urbana aprobado por Real Decreto 3288/1978, de 25 de agosto el cual literalmente dice:

“Visto que con fecha 19 de febrero de 2019, se presento la iniciativa para el establecimiento del sistema de actuación por compensación y presentaron los Proyectos de Estatutos y de Bases de Actuación que habrán de regir la constitución y funcionamiento de la Junta de Compensación para la urbanización de la unidad de ejecución del sector industrial I-1 del suelo urbanizable sectorizado del PGOU de Benalúa.

Visto que con fecha 22 de febrero de 2019 se aprobó la aprobación inicial de los proyectos de estatutos y bases de actuación redactados con base en la próxima constitución de la Junta de Compensación para la urbanización de la unidad de ejecución del sector industrial I-1 del suelo urbanizable sectorizado del PGOU de Benalúa.

Visto que con fecha 21 de marzo de 2019 se sometieron, Proyecto y Bases, a trámite de información pública mediante anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada nº 54 por el que se concede un plazo de veinte días.

Visto el informe de secretaria - intervención por el que se emite certificado manifestando que no hay alegaciones.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, de conformidad con el artículo 131.1 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, en relación con el artículo 22 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar definitivamente los Estatutos y las Bases de Actuación de la Junta de Compensación a constituir para la urbanización de la unidad de ejecución U.E. del sector industrial I-1 del suelo urbanizable sectorizado del PGOU de Benalúa al no haberse presentado alegaciones.

SEGUNDO. Designar como representante del Ayuntamiento en el órgano rector de la Junta de Compensación a D. Manuel Martínez Sánchez, Alcalde- Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Benalúa.

TERCERO. Publicar íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, el presente Acuerdo de aprobación definitiva. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

Asimismo, se notificará individualizadamente a las personas propietarias afectadas por el sistema de actuación y a quienes hubieren comparecido en el expediente, al tiempo que se les requerirá para que en el plazo de un mes manifiesten su adhesión o no a la Junta.

CUARTO. Finalizados los plazos anteriores, requerir a los interesados para que constituyan la junta de compensación mediante escritura pública en la que se designará el cargo del órgano rector, que necesariamente recaerá en persona física.”

Asimismo, el presente edicto estará a disposición de los interesados en el Portal de la Transparencia del Excmo. Ayuntamiento de Benalúa.”

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, 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.

Benalúa, 6 de mayo de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Manuel Martínez Sánchez.

NÚMERO 2.293

AYUNTAMIENTO DE CENES DE LA VEGA (Granada)

Padrón de la tasa por recogida de basura, suministro de agua y alcantarillado, correspondientes a los periodos de facturación del 01/03/19 al 31/03/2019

EDICTO

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

HACE SABER: Que por la Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada el día 25 de abril de 2019, ha sido aprobado el padrón de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, suministro de agua y alcantarillado, correspondientes a los periodos de facturación del 01/03/19 al 31/03/2019.

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

Lo que se hace público para general conocimiento, en Cenes de la Vega, en la fecha anexa a la firma digital que consta en el lateral del documento.

Cenes de la Vega, 2 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Juan Ramón Castellón Rodríguez.

NÚMERO 2.316

AYUNTAMIENTO DE DARRO (Granada)

Admisión a trámite proyecto actuación para instalación de almacén de estiércol

EDICTO

D. Manuel Blas Gómez Jiménez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Darro,

HACE SABER: Que admitido a trámite el proyecto de actuación para la Instalación de Almacén de Estiércol en suelo no urbanizable, polígono 501, parcela 488, t.m. Darro (Granada), el mismo, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de Granada.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. El horario de atención al público es de 9:00 a 13:00 horas.

Lo que se hace público para general conocimiento en Darro, 7 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Manuel Blas Gómez Jiménez.

NÚMERO 2.291

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

FUNDACIÓN PÚBLICA LOCAL GRANADA EDUCA

Formación de bolsa de trabajo de Técnicos Superiores en Educación Infantil

EDICTO

D^a Jemima Sánchez Iborra, Vicepresidenta de la Fundación Pública Local Granada Educa,

HACE SABER: Que la Comisión Ejecutiva de la Fundación Granada Educa en sesión ordinaria celebrada el día 3 de abril de 2019 aprobó, entre otros asuntos, iniciar el expediente formación de bolsa de trabajo de Técnicos Superiores de Educación Infantil de la Fundación Granada Educa, de acuerdo con las siguientes:

BASES ESPECÍFICAS PARA LA FORMACIÓN DE BOLSA DE TRABAJO DE TÉCNICOS SUPERIORES EN EDUCACIÓN INFANTIL EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA LOCAL GRANADA EDUCA.

1.- Objeto de la Convocatoria

1.1 Objeto

Es objeto de la presente convocatoria la formación de una bolsa de trabajo, a efectos de su contratación temporal, en la categoría de Técnico Superior en Educación Infantil, en las escuelas infantiles de la Fundación Pública Local Granada Educa.

Las funciones a desempeñar por el Técnico Superior en Educación Infantil serán las propias de su categoría profesional y las especificadas en el Convenio Colectivo del personal de la Fundación Local Granada Educa.

1.2 Vigencia de la Bolsa de trabajo.

La vigencia de la lista que conforma la bolsa de trabajo será de dos años, pudiéndose prorrogar anualmente por necesidades del servicio o de la entidad, requiriendo en este caso acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria.

2.- Requisitos de los aspirantes.

2.1 Requisito de Titulación.

Las personas aspirantes, deberán estar en posesión del Título de Técnico Superior en Educación Infantil.

En el caso de titulación obtenida en el extranjero, deberá acreditarse su homologación por el Ministerio de Educación. Este requisito no será de aplicación a quienes hayan obtenido el reconocimiento de su cualificación profesional en el ámbito de las profesiones reguladas al amparo de las disposiciones del Derecho Comunitario.

2.2 Otros Requisitos.

Las personas aspirantes, deberán cumplir los requisitos siguientes:

Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 57 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Tener cumplidos los 16 años el día que termine el plazo de presentación de instancias. y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

No haber sido separado o separada, mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el que hubiese sido separado o separada o inhabilitado o inhabilitada. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o inhabilitada o en situación equivalente ni haber sido sometido o sometida a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

No estar incurso incurso en ninguno de los casos de incapacidad ni incompatibilidad establecidos en las disposiciones vigentes.

Los requisitos anteriores estarán referidos a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias y deberán mantenerse con posterioridad hasta la contratación laboral.

Sobre la base del Reglamento (CE) nº 852/2004 se requerirá que el personal haya recibido formación genérica en cuestiones de higiene alimentaria, de acuerdo con su actividad laboral. Esta formación será requerida en el momento en que se realice la llamada al trabajador de la bolsa para llevar a cabo su contratación.

3.- Presentación y plazo de solicitudes, documentación a aportar y publicación.

3.1.- Presentación y plazo de solicitudes.

Las solicitudes se dirigirán al Sr. Alcalde-Presidente de Fundación Pública Local Granada Educa. Se presentarán preferiblemente en el Registro General de esta Fundación de lunes a viernes (conforme al modelo de solicitud de la convocatoria) de nueve a catorce horas, o en cualquiera de los lugares previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el plazo de 10 días hábiles contados a partir del día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia.

3.2.- Documentación a aportar.

Las personas aspirantes deberán presentar instancia según modelo, disponible en la Sede de la Fundación (Calle Mariana Pineda, 6, 2º piso) y en la página Web fundaciongranadaeduca.org. Acompañarán inexcusablemente a sus instancias los siguientes documentos:

- Fotocopia del D.N.I. o documento identificativo equivalente.

- Fotocopia del título académico mínimo que se establece.

- Hoja de autobaremación, según modelo que podrá descargarse en la Web www.fundaciongranadaeduca.org, relacionando todos y cada uno de los méritos y servicios a tener en cuenta en la fase de concurso, debidamente ordenados y numerados, de acuerdo con las instrucciones del formulario.

Las Fotocopias de los documentos acreditativos de los méritos, relacionados en la hoja de autobaremación

a que se refiere el párrafo anterior, se presentarán igualmente ordenados y numerados.

Los méritos que obren en poder de esta Fundación se podrán acreditar de oficio, a petición de la persona interesada.

Los méritos o servicios a tener en cuenta en el concurso se referirán a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias.

3.2.1.- Los nacionales y las nacionales de los demás estados miembros de la Unión Europea deberán acompañar igualmente a la solicitud la acreditación de la nacionalidad y, en su caso, el vínculo de parentesco, el hecho de vivir a expensas o estar a cargo del nacional o de la nacional de un Estado miembro de la Unión europea con quien tenga vínculo.

3.2.2.- Las personas aspirantes con discapacidad, deberán adjuntar a la solicitud un certificado expedido en modelo oficial, en el que conste el tipo, así como su grado y un certificado de aptitud en el que conste poseer la capacidad necesaria para el desempeño de las tareas habituales de la plaza a la que se aspira. Asimismo deberán especificar en su solicitud las adaptaciones necesarias así como las razones justificativas correspondientes. En dicho caso, el Tribunal queda facultado para adoptar acuerdo sobre la concesión o denegación de las adaptaciones solicitadas, con el criterio de que las mismas sólo tengan por objeto salvar las limitaciones del aspirante en la realización de las mencionadas pruebas, para que pueda participar en condiciones de igualdad de oportunidades.

3.3.- Publicación de las bases.

Las bases se publicarán en el BOP, en la página Web de la Fundación y en la página Web municipal.

4.- Tramitación y lista de personas admitidas.

4.1.- Listas de personas admitidas.

Terminado el plazo de presentación de instancias, la Vicepresidencia dictará resolución declarando aprobada la lista de personas admitidas y excluidas, con indicación de las causas y el plazo de subsanación de defectos. En dicha resolución, que se publicará en la página Web de la Fundación Granada Educa, se indicarán las listas completas de las personas aspirantes admitidas y excluidas, así como la designación de las personas que componen la Comisión Técnica de Valoración.

4.2.- Personas aspirantes excluidas.

Las personas aspirantes excluidas dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

4.3.- Anuncios de este procedimiento.

Los sucesivos anuncios de este procedimiento se realizarán en la página Web de la Fundación Granada Educa.

5.- Procedimiento selectivo.

El procedimiento de selección de las personas aspirantes constará de dos fases: fase de concurso y fase de oposición.

5.1.- Fase de Concurso

La fase de concurso, que será previa a la de oposición, tendrá carácter eliminatorio, debiendo alcanzar para poder celebrar esta segunda fase, al menos, un

60% del máximo de puntuación posible en la fase de concurso. La Comisión Técnica de Valoración podrá bajar este porcentaje en bloques máximos del 5% hasta conseguir que el número de personas aspirantes a entrevista alcance un mínimo de 30.

5.1.1. Calificación de la fase de concurso.

La valoración de la fase de concurso, que podrá alcanzar hasta un máximo de 20 puntos, se realizará en base a los méritos aportados y justificados documentalmente con arreglo al siguiente baremo:

a) Experiencia Profesional. Solo se valorarán aquellos servicios prestados en puestos iguales o equivalentes a la titulación exigida. (Puntuación máxima en este apartado 10 puntos)

- a.1. Por cada mes o fracción superior a 15 días de servicios prestados, cuando sean por cuenta ajena, en cualquiera de las Administraciones Públicas, como personal docente, en un puesto igual o similar al que se opta 0.10 puntos (se entenderá por puesto similar, aquel que se acredite fehacientemente como personal docente en el ciclo 0-3 años).

- a.2. Por cada mes o fracción superior a 15 días de servicios prestados, en empresa privada, cuando sea por cuenta ajena, como personal docente, en puesto igual o similar al que se opta 0.05 puntos (se entenderá por puesto similar, aquel que se acredite fehacientemente como personal docente en el ciclo 0-3 años).

A efectos de la experiencia profesional en la empresa pública o privada, se deberá aportar copia simple de los contratos de trabajo visados por el INEM, acompañados del documento original de la fe de vida laboral.

En el caso de ejercicio libre de la profesión se acreditará mediante certificado de alta y baja del IAE con indicación de la clasificación de la actividad.

En el supuesto de tratarse de servicios prestados en la Fundación, se acreditará de oficio por el servicio administrativo responsable, siempre a petición de la persona interesada.

b) Formación. (Puntuación máxima en este apartado 10 puntos).

- b.1. Formación extraacadémica recibida. (La puntuación máxima en este apartado será de 6 puntos).

Se considerará en este apartado la asistencia a cursos, jornadas, mesas redondas, seminarios y congresos, organizados por organismos públicos reconocidos y relacionados con el puesto a desempeñar.

La valoración será la siguiente:

Acciones formativas directamente relacionadas con la educación infantil de 0 a 6 años: 0,05 puntos por hora.

Acciones formativas relacionadas con la educación en general: 0,025 puntos por hora, hasta un máximo de 2 puntos.

Cursos generales de calidad, de igualdad de género, de informática a nivel de usuario (Word, Excel, Acces, Correo Electrónico e Internet) los cursos de prevención de riesgos laborales, protección de datos de carácter personal y los idiomas: 0,005 puntos por hora, hasta un máximo de 1 punto.

Sólo se valorarán aquellos certificados que contemplen la duración de la acción formativa en horas o créditos.

En este último caso la correspondencia será de 10 horas de acción formativa por cada crédito.

Se aplicará la fórmula de valoración a aquellos cursos de una duración superior o igual a 10 horas e inferior a 100 horas, y para los de una duración superior se valorarán por 100 horas.

Los curso de formación se acreditarán mediante la aportación de título, diploma, certificado o acreditación expedida por la entidad organizadora, en aquellos en los que no se especifique su duración o esta sea inferior a 10 horas se valorarán a razón de 0,05 puntos por curso.

La Comisión de Valoración goza de discrecionalidad para, en caso de duda, decidir si el curso alegado guarda o no relación con el contenido de la Educación Infantil y/o de la educación en general.

- b.2. Formación extraacadémica impartida. (La puntuación máxima en este apartado será del,50 puntos).

Se considerará en este apartado la participación como ponente en cursos, jornadas, mesas redondas, seminarios y congresos, conferencias, comunicaciones y ponencias organizados por organismos públicos reconocidos y relacionados con el puesto a desempeñar.

La valoración será la siguiente:

Acciones formativas directamente relacionadas con la educación infantil de 0-6 años: 0,10 puntos por hora.

Por conferencia o ponencia en seminario o jornadas relacionadas con la educación infantil: 0,15 puntos.

Por cada comunicación sobre educación infantil: 0,10 puntos.

Acciones formativas relacionadas con la educación en general: 0'05 puntos por hora.

- b.3. Formación académica recibida. (La puntuación máxima en este apartado será de 2,50 puntos)

No se valorará la titulación académica requerida para el acceso a la bolsa de trabajo. La titulación de Grado en Educación Infantil se valorará con 1,50 puntos, otras titulaciones académicas complementarias y directamente relacionadas con el puesto (cualquier otro grado en Ciencias de la Educación, Psicopedagogía y Psicología o equivalentes) a razón de 0,50 puntos por titulación.

Poseer especialización superior al B1 en cualquier idioma, se valorará con 0,25 puntos (puntuación máxima en idiomas 0,25 puntos).

5.1.2. Aspectos generales de la fase de Concurso.

Las personas aspirantes junto a la solicitud, alegarán los méritos en la hoja de autobaremación. Junto a la solicitud se aportarán los documentos acreditativos de dichos méritos mediante fotocopia simple.

En caso de falsedad o manipulación de algún documento, será excluido o excluida de la presente convocatoria, con independencia de la responsabilidad a que hubiera lugar. La documentación ha de ser legible, descartándose aquella de la que no pueda desprenderse la información que se pretende documentar.

En ningún caso se valorarán méritos no alegados en la instancia o no acreditados documentalmente en forma y plazo.

La calificación detallada de cada bloque de méritos de la fase de concurso, se hará pública en la página Web.

Se dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la calificación de la fase de concurso, para hacer alegaciones.

5.2.- Fase de oposición.

Consistirá en la realización de una entrevista, que constará de una única prueba que versará sobre cuestiones relacionadas con el puesto a desempeñar. La falta de presentación a la fase de entrevista supondrá la automática eliminación del proceso.

5.2.1.- Calificación de la entrevista.

La entrevista se calificará de 0 a 10 puntos.

La fase de entrevista, que será posterior a la de concurso, tendrá carácter eliminatorio, debiendo alcanzar para formar parte de la lista definitiva, un 50% del máximo de puntuación en esta fase (5 puntos).

6.- Calificación definitiva, orden de colocación y empates de puntuación.

La calificación definitiva estará determinada por la suma de la puntuación obtenida en la fase de entrevista y la puntuación obtenida en la fase de concurso. La suma total no podrá ser superior a 30 puntos sumados 10 de experiencia, 10 de formación y 10 de entrevista.

El orden de colocación de las personas aspirantes en la lista definitiva de aprobados y aprobadas se establecerá de mayor a menor puntuación.

En caso de empate, se resolverá atendiendo a los siguientes criterios, y por orden:

- Género menos representado, de acuerdo al art.8.d del Convenio colectivo de la Fundación Local Granada Educa.

- Jóvenes que acceden al primer empleo.
- Titular de familia monoparental
- Desempleado o desempleada mayor de 45 años
- Desempleo de larga duración

La lista definitiva se publicará en la página Web de la Fundación. Las personas aspirantes dispondrán de un plazo de 5 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la lista definitiva, para hacer alegaciones.

7.- Comisión Técnica de valoración.

7.1.- Composición. Sus componentes deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el perfil de las presente bases, estará integrado por: un Presidente o Presidenta y suplente, dos Vocales titulares y suplentes y un Secretario o Secretaria titular y suplente, debiendo ajustarse su composición a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y se tenderá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer.

7.2.- La Comisión Técnica no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de tres de sus componentes.

7.3.- No podrá formar parte de la Comisión el personal de elección o de designación política. La pertenencia a la Comisión será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse esta en representación o por cuenta de nadie.

7.4.- Los miembros de la Comisión deberán abstenerse de formar parte de la misma y de intervenir cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, notificándolo

a la autoridad convocante, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del RD 364/1995, de 10 de marzo, cualquier aspirante podrá recusarlos cuando concurren alguna de dichas circunstancias.

7.5.- Asimismo las personas aspirantes podrán recusar a los miembros de la Comisión cuando concurren las circunstancias previstas en el párrafo anterior.

7.6.- Los miembros de la Comisión son personalmente responsables del estricto cumplimiento de las bases de la convocatoria y de la sujeción a los plazos establecidos para la realización y valoración de las pruebas y para la publicación de sus resultados.

7.7.- La Comisión podrá contar con una persona de apoyo a las funciones del Secretario de la Comisión. Asimismo, podrá incorporar a otros u otras especialistas si así lo considerara necesario. Quienes actúen como especialistas externos, sólo tendrán voz y se limitarán al exacto cumplimiento de asesoramiento técnico que se le requiera.

7.8.- La actuación de la Comisión se ajustará estrictamente a las bases de la convocatoria. No obstante, resolverá las dudas que surjan de su aplicación o reclamaciones que puedan originarse con la interpretación de la aplicación de las bases de la presente convocatoria y tomar los acuerdos necesarios para el buen funcionamiento del proceso selectivo, en lo no previsto en las bases de la convocatoria.

8.- Presentación de documentos.

Las personas que integren la lista definitiva aportarán ante la Fundación Granada Educa, dentro del plazo de diez días naturales desde que se haga pública dicha lista, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. A tal efecto, presentarán ante la Fundación todos los documentos originales, de las fotocopias que fueron valoradas en la fase de concurso. Sin el cumplimiento de este requisito no se dará por válida la calificación obtenida en la fase de concurso y en consecuencia la calificación final del proceso selectivo.

Además aportarán los siguientes documentos:

1. Documento Nacional de identidad
2. Original compulsado del Título exigido en el artículo 2.
3. Declaración Jurada de no haber sido separado o separada del servicio de cualquier Administración Pública, ni estar inhabilitado para el ejercicio de la función pública por sentencia firme, mediante ejemplar normalizado.
4. Declaración de actividades ajenas al empleo municipal a efectos de incompatibilidades según la ley 53/1984 y demás normativa aplicable sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, mediante el ejemplar normalizado.
5. Certificado de no constar en la base de datos del Registro Central de delincuentes sexuales.

Si dentro del plazo indicado, y salvo los casos de fuerza mayor, no presentare su documentación o no reuniere los requisitos exigidos, no podrá ser contratado y quedaran anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia solicitando tomar parte en el proceso selectivo.

9.- Información sobre protección de datos.

9.1.- Responsable del tratamiento de los datos personales.

Fundación Local Granada Educa con CIF G18888511, dirección C/ Mariana Pineda 6, 18009, Granada, teléfono 958215800/01 y correo electrónico info@fundaciongranadaeduca.org

9.2.- Finalidad del tratamiento de datos personales.

Trataremos sus datos personales con la finalidad de gestionar el proceso de selección de personal que incluirá: la inscripción en el proceso, la publicidad de personas admitidas y excluidas, el desarrollo de las pruebas selectivas, la baremación, la publicidad de los resultados finales del proceso y el proceso de comunicación con las personas candidatas.

9.3.- Periodo de conservación de los datos personales.

Mientras dure el proceso de selección y en su caso durante el periodo establecido legalmente para la resolución de alegaciones. Una vez concluido este se podrá conservar como máximo durante tres años, hasta que prescriban las responsabilidades nacidas del tratamiento de sus datos personales. La exposición pública de los resultados se mantendrá por plazos adecuados para que todas las personas aspirantes puedan acceder a ella y retirada con posterioridad quedando a disposición de las personas interesadas bajo petición.

9.4.- Legitimación para el tratamiento de los datos personales.

La legitimación del tratamiento de sus datos se basa en el consentimiento que usted nos presta, puesto que la participación en el proceso de selección es voluntaria.

9.5.- Consecuencias de no facilitar los datos.

La facilitación de los datos solicitados es requisito necesario, no hacerlo impide poder participar en los procesos selectivos.

9.6.- Cesiones/comunicaciones de los datos personales.

Los datos personales de las personas aspirantes serán publicados en el tablón de las oficinas de la Fundación, así como en su página Web.

9.7.- Derechos en relación a sus datos personales.

Se podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición en la dirección de correo electrónico info@fundaciongranadaeduca.org con el asunto "protección de datos" o por escrito a la dirección del responsable en C/ Mariana Pineda 6 2º, 18009, Granada, y en cualquiera de los dos casos junto con copia de documento que acredite su identidad.

Cuando el tratamiento esté legitimado en el consentimiento y se efectúe por medios automatizados tendrá derecho a la portabilidad de sus datos, es decir, a que se le entreguen en formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, incluso a remitírselos a un nuevo responsable.

9.8.- Derecho de reclamación a la autoridad de control.

Podrá presentar reclamación ante la Autoridad de Control en materia de Protección de Datos competente, especialmente cuando no haya obtenido satisfacción en el ejercicio de sus derechos, mediante escrito dirigido a la Agencia Española de Protección de Datos, C/ Jorge Juan nº 6, 28001. Madrid o bien accediendo a su sede electrónica a través de la Web www.agpd.es.

10.- Contratación, funcionamiento de la bolsa de trabajo y retribuciones.

10.1.- Régimen jurídico de la contratación.

Las personas seleccionadas serán contratadas en régimen laboral mediante contrato laboral de naturaleza temporal según necesidades de la entidad.

10.2.- Régimen de organización de la Bolsa.

Se procederá conforme a lo previsto en el reglamento que regula las bolsas de trabajo de la Fundación Granada Educa.

10.3.- Retribuciones.

A la plaza le corresponden las retribuciones fijadas en el convenio colectivo del personal que presta sus servicios en la Fundación Pública Local Granada Educa para los puestos de trabajo, pertenecientes al grupo C1 de personal docente.

Lo que se hace público para general conocimiento en Granada, 7 de mayo de 2019.-La Vicepresidenta, fdo.: Jemima Sánchez Iborra.

NÚMERO 2.263

AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)

Tasa de recogida de basura, 2º/bim./2019

EDICTO

Confeccionado el padrón de la tasa por recogida basura del municipio de Guadix, correspondiente al segundo bimestre del año 2019, se expone al público por espacio de quince días a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, a efectos de que pueda ser examinado por los interesados.

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

Se hace saber que el período de cobranza en voluntaria será desde el día 16 de mayo de 2019 hasta el 15 de julio de 2019 durante el cual podrán pagar los recibos en cualquier oficina de las Entidades Colaboradoras de la Recaudación del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, en todo el territorio nacional, siendo estas:

Bankia
Caja Rural de Granada
Banco Santander
Cajamar
La Caixa
B.B.V.A.

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

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

Guadix, 29 de abril de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Inmaculada Olea Laguna.

NÚMERO 2.295

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)*Convenio urbanístico de gestión*

EDICTO

Negociado y suscrito el texto inicial del Convenio urbanístico de gestión incluido en el ámbito de actuación de calle Señor de la Expiración, número 87, para llevar a cabo la ejecución del planeamiento. De acuerdo con el artículo 95.2 de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, y del artículo 25.1 del Texto Refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por el Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, se somete a información pública durante el plazo de veinte días, a contar desde la publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo, el texto inicial del Convenio urbanístico podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales arriba referenciadas, para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Lanjarón, 7 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 2.264

AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)*Expte. 1080/18, convenio urbanístico planeamiento*

EDICTO

Francisco Joaquín Camacho Borrego, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Loja (Granada),

HACE SABER: Que mediante Decreto de la Alcaldía dictado con fecha 24 de abril de 2019 se admitió a trámite el Convenio Urbanístico de planeamiento para la creación de Polígono Agroalimentario en Cuesta de la Palma (Expte. 1080/18)

Lo que se hace saber para general conocimiento, a los efectos previstos en la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, haciendo constar, además, que dicho expediente queda sometido a información pública por plazo de 20 días a contar desde la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, tablón anuncios municipal y página web. Durante el mencionado plazo cualquier ciudadano podrá examinar el referido expediente en el Área de Urbanismo del Ayuntamiento de Loja sita en c/ Duque de Valencia, 1 de Loja, así como, formular las alegaciones que tenga por conveniente y presentar los documentos o justificaciones que considere oportunos.

Loja, 30 de abril de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Francisco Joaquín Camacho Borrego.

NÚMERO 2.284

AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)*Aprobación inicial expediente 2443/2019 de crédito extraordinario*

EDICTO

D. Francisco Plata Plata, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ogíjares (Granada),

HACE SABER: Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión extraordinaria celebrada el día 30/04/2019 acordó la aprobación inicial del expediente de modificación de créditos 2443/2019 mediante crédito extraordinario financiado con cargo a bajas en otras aplicaciones de gasto, para acometer la ocupación temporal de terrenos privados.

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

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://ayuntamientodeogijares.sedelectronica.es>].

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo, hasta entonces provisional, de conformidad con lo establecido en el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por RD Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y artículo 20 del RD 500/1990, de 20 de abril.

Ogíjares, 7 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Francisco Plata Plata.

NÚMERO 2.302

AYUNTAMIENTO DE EL PINAR (Granada)*Aprobación inicial del presupuesto general 2019*

EDICTO

D. Carlos Delgado Fajardo, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de El Pinar (Granada),

HACE SABER: El Pleno del Ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 4 de abril de 2019 acordó aprobar inicialmente el presupuesto general de este Ayuntamiento para el ejercicio 2019.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 169 del R.D. Legislativo 2/2004, queda de manifiesto al pú-

blico por término de quince días durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. Caso de inexistencia de las mismas el acuerdo antes reseñado devendrá definitivo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

El Pinar, 30 de abril de 2019.-El Alcalde, fdo.: Carlos Delgado Fajardo.

NÚMERO 2.315

AYUNTAMIENTO DE TORRE CARDELA (Granada)

Relación de aprobados de plaza de Administrativo/a

EDICTO

D^a Concepción Moreno Alfaro, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Torre Cardela, HAGO SABER: Que con fecha 7 de mayo de 2019 por esta Alcaldía se ha dictado resolución por la que se resuelve la publicación de la relación de aprobados para la provisión de la plaza de administrativo, por promoción interna mediante concurso-oposición, vacante en la plantilla municipal, del siguiente tenor literal:

“Habiendo concluido en el procedimiento para la provisión por promoción interna mediante concurso-oposición de una plaza de Administrativo, Grupo C, subgrupo C1, perteneciente a la Escala de Administración General, Subescala Administrativa, incluida en la oferta pública de empleo correspondiente al ejercicio del año 2018.

Se publica para su general conocimiento la relación de aprobados por orden de puntuación, que es la siguiente:

IDENTIDAD DEL ASPIRANTE / DNI / PUNTOS OBTENIDOS

MARÍA DOLORES MARTÍNEZ MARTÍNEZ / **. **6.071 / 21,625

Atendiendo a la anterior lista, se propone el nombramiento a favor de:

IDENTIDAD DEL ASPIRANTE / DNI

MARÍA DOLORES MARTÍNEZ MARTÍNEZ / **. **6.071

El aspirante propuesto deberá acreditar ante este Ayuntamiento, en el plazo de veinte días hábiles desde la publicación del presente Anuncio los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

Se advierte que quienes, dentro del plazo indicado y, salvo los casos de fuerza mayor, no acrediten la documentación o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo ante el Alcalde, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, 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.

Torre Cardela, 7 de mayo de 2019.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Concepción Moreno Alfaro.

NÚMERO 2.310

AYUNTAMIENTO DE VILLAMENA (Granada)

Aprobación de padrón y lista cobratoria de tasa de agua, basura y alcantarillado, 1er./trim./2019

EDICTO

DECRETO: Vista la documentación elaborada por los servicios Municipales, por medio del presente tengo a bien DECRETAR:

1. Aprobar el padrón y lista cobratoria correspondientes al primer trimestre del 2019 de las tasas por suministro de agua potable, recogida de basura y alcantarillado.

2. Ordenar su publicación de anuncio en el BOP al objeto de que pueda ser examinada la documentación durante un plazo de quince días a partir de la presente publicación para que los interesados puedan realizar las reclamaciones que estimen oportunas. En caso de no presentarse reclamaciones estos padrones se elevarán a definitivos.

3. Simultáneamente se publicará anuncio de cobranza con arreglo a las siguientes determinaciones:

- El plazo de ingreso en periodo voluntario será de dos meses contado desde el día siguiente a la finalización de la exposición pública de los padrones.

- El pago de los recibos se podrá efectuar en la cuenta del Ayuntamiento de Villamena en Bankia o al Recaudador Municipal en las fechas que se publicará.

Villamena, 3 de mayo de 2019.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Francisco García Puga.

NÚMERO 2.287

**AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LAS TORRES
(Granada)***Convocatoria y bases Secretario-Interventor interino***EDICTO**

D. José Vallejo Navarro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Villanueva de las Torres (Granada) en uso de las facultades que le otorga la vigente legislación de régimen local,

HACE SABER: Que mediante Decreto 34/2019 de fecha 3 de mayo de 2019 se aprobó la convocatoria y las bases reguladoras del concurso-oposición para la provisión mediante nombramiento interino del puesto de Secretaría-Intervención de la agrupación de municipios de Villanueva de las Torres y Gorafe (Granada), de conformidad con dicho acuerdo se procede a la publicación del texto íntegro de dichas bases que han de regir la convocatoria:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO INTERINO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN, DEL PUESTO DE TRABAJO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE MUNICIPIOS DE VILLANUEVA DE LAS TORRES Y GORAFE (Granada)

Primera. Objeto de la convocatoria.

La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar la persona destinada a cubrir, mediante nombramiento como funcionario interino, el puesto de trabajo de SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DE LA AGRUPACIÓN DE MUNICIPIOS DE VILLANUEVA DE LAS TORRES Y GORAFE (Granada), asimismo tiene por objeto la creación de una bolsa de trabajo para cubrir las necesidades de dicho puesto.

Las funciones a desarrollar serán, con carácter general, las establecidas en el R.D. 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el Régimen Jurídico de los funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

La plaza se encuentra dotada con las retribuciones previstas en el presupuesto, de acuerdo con la legislación vigente.

Segunda. Requisitos de los aspirantes.

Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

a) Ser español.

b) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

c) Poseer alguna de las siguientes titulaciones académicas: Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias Políticas y de la Administración, Licenciado en Sociología, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Licenciado en Economía, Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras o el título de Grado correspondiente.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estar en posesión de la credencial que acredite su homologación en España

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

e) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente salvo, en este último caso, que se ejercite en su momento la opción prevista en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tercera. Solicitudes y documentación a presentar.

Los interesados presentarán solicitud de participación dirigida al Sr. Alcalde del Ayuntamiento de Villanueva de las Torres, ente matriz de la agrupación de municipios, en la que deberán manifestar que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base segunda de esta convocatoria, referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y que se comprometen a tomar posesión de la plaza en el caso de ser nombrados.

Se presentará en el Registro General del Ayuntamiento de Villanueva de las Torres, o en cualquiera de los lugares previstos en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante LPA-CAP). Las presentadas en las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas en dicho organismo antes de ser certificadas.

A la instancia se acompañarán fotocopias compulsadas del documento nacional de identidad, pasaporte o tarjeta de identidad y del documento que acredite contar con la titulación exigida para participar en el proceso selectivo. Igualmente se adjuntarán a la solicitud los documentos justificativos de los méritos alegados que deberán de ser originales o, en caso de presentarse fotocopia, el solicitante extenderá de puño y letra la leyenda: "Es copia fiel de su original", añadiendo a continuación pie de firma con el nombre del solicitante, nº de DNI, fecha y firma del solicitante, sin perjuicio de la facultad de comprobación por el Ayuntamiento de los méritos alegados documentalmente. Se acompañará el justificante de haber satisfecho, en su caso, los derechos de examen.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de esta convocatoria y sus bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Villanueva de las Torres y Gorafe (se estará al último anuncio publicado).

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hagan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, salvo el cambio de domicilio a efectos de notificaciones, todo ello sin perjuicio de lo preceptuado en el artículo 68.3 LPACAP.

Cuarta. Admisión de los aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución, en el plazo máximo de diez días naturales, aprobando la lista provisional de admitidos y excluidos en la que constará el nombre y apellidos de los candidatos, número de DNI. y en su caso, el motivo de la exclusión, haciéndose pública en el Tablón de anuncios de las dos Corporaciones. En la misma resolución se determinará la composición del Tribunal, y el lugar, día y hora en que se llevará a cabo la valoración de la fase de concurso y oposición a los aspirantes admitidos.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles tanto para la subsanación de errores de hecho como para solicitar la inclusión en caso de resultar excluido. Los que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. A estos efectos, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos sino, además, que sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

Transcurrido el plazo que hace referencia el párrafo anterior, se entenderá elevada a definitiva la mencionada lista en el caso de no presentarse reclamación alguna, o se dictará resolución por la Alcaldía en la que se aceptarán o rechazarán las reclamaciones y, elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de anuncios de las dos Corporaciones.

La resolución que eleve a definitiva las listas de admitidos y excluidos pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que la haya dictado o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Las sucesivas publicaciones y anuncios se realizarán a través del Tablón de Edictos de las dos Corporaciones.

Quinta. Tribunal Calificador.

El Tribunal Calificador estará constituido de la siguiente forma:

* Presidente.

*Cuatro Vocales, de los cuales uno asumirá las funciones de Secretario del Tribunal.

De conformidad con el art. 60 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, tres de sus miembros titulares o suplentes entre los que deben figurar, en todo caso, el Presidente y el Secretario.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificando a la Alcaldía-Presidencia, cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 LRJSP. Así mismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de los Tribunales cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada norma. La Alcaldía- Presidencia resolverá en el plazo de tres días sobre la abstención o recusación, en su caso, formulada.

El Tribunal se constituirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 LRJSP, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como Presidente.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto en lo no contemplado en las mismas, velar por el exacto cumplimiento de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos; tales especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Los vocales deberán tener igual o superior nivel de titulación o especialización que la plaza convocada.

El Tribunal se clasificará en la categoría primera de las establecidas en el RD. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio y disposiciones complementarias. Todos los miembros y asesores del Tribunal tendrán derecho a percibir indemnizaciones que por razón del servicio correspondan con arreglo a la ley.

Contra las resoluciones de los tribunales y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

Sexta. Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección será el concurso-oposición, consistente esta última fase en una prueba escrita para el análisis de la idoneidad del aspirante según sus conocimientos en la materia.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso de provisión, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos exigidos en la base tercera de esta convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión a la Autoridad convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante a los efectos procedente.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración, serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso, unida a la puntuación de la fase de oposición.

I. FASE DE CONCURSO (máximo 5 puntos):**A. Cursos de Formación y Perfeccionamiento (máximo 1 puntos):**

Relacionados directamente con el puesto de trabajo, impartidos u homologados por Universidades o Administraciones Públicas: 0.1 puntos por cada 10 horas (fracciones enteras).

Deberán quedar acreditados por cualquier medio que permita su constancia (original o copia compulsada).

B. Experiencia profesional (máximo 2 puntos): sólo se valorará la relacionada con las funciones del puesto de trabajo a cubrir, de la siguiente manera:

1) Por haber prestado servicios como Secretario-Interventor, Secretario o Interventor, en régimen de interinidad, con nombramiento oficial expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente 0,1 punto por mes, completándose las fracciones.

Para acreditar la experiencia profesional se aportará certificación expedida por el organismo público en donde se halla desempeñado el puesto de trabajo, y nombramiento del órgano competente de la Comunidad Autónoma para acreditar los servicios con nombramiento interino (originales o fotocopias compulsadas).

2) Por haber prestado servicios como asesor jurídico en la Administración Local: en puestos de Técnico de Administración General o licenciado en derecho 0,05 puntos por mes, completándose las fracciones. Deberá acreditarse con certificado expedido por la Entidad local en la que ha prestado los servicios como funcionario interino o personal laboral.

C. Superación de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Secretaría-Intervención, de Secretaría o Intervención de entrada, de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter Nacional (máximo 2 puntos): Por haber superado ejercicios de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Secretaría-Intervención o Intervención de Entrada se puntuará de la siguiente forma:

- Por cada ejercicio superado de Secretaría-Intervención: 0,75 puntos.

- Por cada ejercicio superado de Secretaría o Intervención-Tesorería, categoría de entrada: 0,50 puntos.

Para acreditar este mérito se deberá presentar Certificación de la Administración Pública con expresión de todos los datos que permitan identificar el ejercicio superado. Igualmente será admisible mediante la referencia de la página Web oficial donde aparezcan publicados los resultados.

Los aspirantes realizarán una autobaremación de los méritos alegados conforme a las presentes bases que reflejarán en la solicitud de participación.

El tribunal, a la vista de la documentación aportada y de la autobaremación realizada por los aspirantes, realizará la baremación definitiva de los méritos alegados y documentados.

El tribunal podrá apartar del proceso selectivo a los aspirantes que incurran en manifiesta mala fe en la autobaremación de los méritos con objeto de obtener una mayor puntuación en el proceso selectivo.

II. FASE DE OPOSICIÓN. Prueba escrita (se valorará de 0 a 10 puntos):

El Tribunal, después de haber valorado los méritos aportados por los aspirantes, llevará a cabo una prueba escrita para comprobar su idoneidad para el desempeño del puesto, especialmente conocimientos en la materia incluidos en la parte general y especial del temario vigente para la selección de funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención (B.O.E. nº 78, de 1 de abril de 2019), pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquel aspirante que el día y hora de la prueba escrita no se presente a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro del Tribunal será de 0 a 10 puntos. La nota que obtendrá el aspirante será la media de las puntuaciones concedidas por los mismos, eliminándose la de mayor y menor puntuación, si se apartasen en más de un punto de la citada media. En caso de que la mayor o menor puntuación fueran varias, se eliminarán únicamente una de ellas, respectivamente.

Para superar esta prueba es necesario que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 5 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión.

Séptima. Calificación definitiva.

El resultado de la provisión se hará público en el plazo máximo de cinco días hábiles desde que se acuerde por el Tribunal Calificador y será expuesto en el tablón de edictos de los dos Ayuntamientos y en sus respectivas páginas webs; www.villanuevadelastores.es y www.gorafe.es.

El orden de clasificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita realizada por el Tribunal Calificador, proponiéndose por éste al aspirante que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo en primer lugar el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba escrita, en segundo lugar en el la fase de concurso, si continuase el empate, el que tuviese mayor puntuación en superación de pruebas selectivas.

La superación del proceso selectivo no confiere derecho a nombramiento alguno.

A la vista de las calificaciones se formará bolsa de trabajo o lista de espera por orden de puntuación total obtenida en el proceso selectivo, que servirá para la cobertura de dicho puesto, mediante nombramiento interino, en casos de necesidad de cubrirla.

La bolsa con el orden de clasificación definitiva estará determinada, por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita realizada por el Tribunal Calificador

En el caso de que la persona inicialmente propuesta no reúna los requisitos necesarios de la base 2ª, no sea nombrada o, de serlo, no tomase posesión en tiempo y forma, se entenderá hecha la propuesta en favor del as-

pirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente.

De igual forma se procederá en el caso de que, habiendo sido nombrado y tomado posesión el aspirante, cesase por cualquiera de las causas previstas en Derecho, sin que tenga que reunirse nuevamente el Tribunal para la propuesta, facultando a la Alcaldía para ello.

Cabe la posibilidad de proponer al mismo candidato o al aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente, si el candidato no pudiese, para los casos en que se produzca una nueva situación de baja de la titular, cese de la misma, adjudicación de plaza en concurso, nombramiento provisional o comisión de servicios en otro destino y la plaza quedase desierta nuevamente, hasta que esta se provea mediante nombramiento de funcionario habilitado por cualquiera de las formas legalmente previstas.

Octava. Presentación de documentos.

El aspirante propuesto por el Tribunal presentará en el Ayuntamiento de Villanueva de las Torres, o cualquier lugar del art. 16 de la LPACAP, dentro del plazo de diez días naturales contados desde la fecha en que se haga pública la selección llevada a cabo por el Tribunal Calificador, los documentos acreditativos de capacidad y requisitos exigidos en la Base segunda de la Convocatoria, esto es, declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente y en el caso de aspirante con minusvalía, certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones propias del servicio.

Quienes ostenten la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar únicamente certificación del Ministerio, Consejería u Organismo del que dependan acreditando su condición de funcionario, número de registro personal y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Si dentro del plazo establecido y salvo causa de fuerza mayor libremente apreciada por la Alcaldía, el aspirante propuesto no presentara la documentación exigida, no podrá ser nombrado y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la instancia. En este caso, se procederá conforme a lo previsto en la base anterior.

Novena. Propuesta de nombramiento.

Una vez presentada la documentación por el candidato propuesto, si ésta se hallase conforme a lo establecido en las bases, será propuesto por el Alcalde-Presidente ante la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Administración Local y Relaciones Institucionales de la Junta de para su nombramiento como Secretario/a-Interventor/a Interino/a por ésta.

Décima. Duración de la interinidad.

El aspirante seleccionado tomará posesión del puesto de trabajo de SECRETARÍA-INTERVENCIÓN con car y cesará en todo caso cuando éste sea cubierto por cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente. No obstante, en el caso de que el funcionario interino cese por la toma de posesión por concurso u otro medio de provisión de un funcionario con habilitación de carácter nacional, y este funcionario cese en un plazo inferior a tres meses, se entenderá que el funcionario interino que venía desempeñando las funciones es nuevamente propuesto.

Undécima.- Recursos.

Las presentes bases y su convocatoria podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Villa Nueva de las Torres, 3 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Vallejo Navarro.

NÚMERO 2.286

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

Exposición pública padrón de agua, cuota, basura, etc., 1º/bim./2019

EDICTO

D. Antonio Molina López, Alcalde del Ayuntamiento de La Zubia (Granada),

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno el día 26 de abril de 2019, fue aprobado el Padrón Municipal de Agua, Basura, Cuota, Alcantarillado, Canon e IVA del 1º bimestre de 2019.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que contra el acto de aprobación del citado padrón y las liquidaciones contenidas en el mismo podrá interponerse recurso previo de reposición ante dicho órgano en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14.2 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, siendo el plazo de exposición pública 15 días hábiles a contar del día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia estando a tales efectos el padrón a disposición de los interesados en las oficinas municipales

Se advierte que la interposición de recurso no detendrá, en ningún caso, la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes, incluso la recaudación de cuotas o derechos liquidados, intereses y recargos, a menos que el interesado solicite, dentro del plazo para interponer el mismo, la suspensión de la

ejecución durante el plazo de sustanciación del mismo, a cuyo efecto será indispensable acompañar garantía que cubra el total de la deuda, en cuyo supuesto se otorgará la suspensión instada. No se admitirán otras garantías, a elección del recurrente, que las señaladas en el artículo 14.2.i) del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La Zubia, 6 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Antonio Molina López.

NÚMERO 1.964

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE MOTRIL

Convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo de 2019

EDICTO

PROGRAMA INTEGRAL DE CUALIFICACIÓN Y EMPLEO. PLAN DE CAPACITACIÓN

La Cámara de Comercio de Motril hace pública una convocatoria de ayudas a empresas para la contratación de personas sin empleo y a emprendedores que decidan iniciar una actividad empresarial y/o profesional, y que hayan finalizado, en el marco del Programa Integral de Cualificación y Empleo, la fase de orientación vocacional del Plan de Capacitación. Estas ayudas estarán cofinanciadas por el Fondo Social Europeo (FSE) dentro del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020.

El plazo para la presentación de solicitudes comenzará al día siguiente de la publicación de este anuncio y finalizará, según lo establecido en la convocatoria, el 30 de diciembre de 2019. El texto completo de la convocatoria se encuentra disponible en la Web <https://sede.camara.es/sede/motril> y en la sede de la Cámara de Comercio de Motril, sita en calle Catalanes, 4 - bajo, 18600 Motril (Granada). Asimismo se puede solicitar información al respecto a través de las siguientes vías:

Teléfono de contacto: 958821160 / 638424540

Correo electrónico: pice@camarademotril.es

NÚMERO 2.268

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA SIERRA ELVIRA

Notificación acuerdo de expropiación forzosa. Fase 2ª

EDICTO

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE EXPROPIACIÓN FORZOSA

Prudencio Rodríguez Martínez, Secretario Interventor del Consorcio Vega Sierra Elvira de conformidad con el acuerdo de 7 de marzo de 2019 del Ayunta-

miento Pleno de Peligros, donde se delega la competencia expropiatoria para la incoación e instrucción completa del expediente y de conformidad con el Certificado emitido por la Secretaría del Ayuntamiento de Peligros, el día 12 de marzo de 2019:

No habiendo sido posible la notificación a la D^a Francisca Alarcón Cruz con domicilio (.....), mediante el envío en dos ocasiones de la notificación a través del notificador personándose en el domicilio, siendo la misma persona quién obra como propietaria en el Registro de la Propiedad, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el BOP.

NOTIFICO

“VISTO.- Mediante resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

VISTO.- Lo dispuesto en el escrito de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Delegación Territorial de Granada de fecha de entrada en este Consorcio el día 7 de noviembre de 2018.

Considerando que a tales efectos, conforme previene el artículo 15 de la Ley de Expropiación Forzosa, dicho Proyecto ya contiene una relación concreta e individualizada de los bienes y derechos cuya ocupación o disposición se consideran necesarias, así como valoraciones de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos -Separata de expropiaciones anexa al Proyecto, en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias, han de iniciarse por este Ayuntamiento los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de dichas obras.

VISTO.- Este Ayuntamiento forma parte del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira, habiéndose efectuado mediante Acuerdo de Pleno de fecha 28 de julio de 1998 la delegación de competencias en relación a los servicios de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración de las aguas residuales.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, apartado d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los Municipios, entre otras, la potestad expropiatoria.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, “Los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración, aun cuando no sean jerárquicamente dependientes, o en los Organismos públicos o Entidades de Derecho Público vinculados o dependientes de aquellas”.

VISTO.- Tratándose de una actuación que engloba a varios núcleos de población entre ellos Peligros, la presente delegación responde a razones de agilidad de los

procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, así como colaboración y coordinación entre administraciones públicas, previstos en los apartados d) y k) del artículo 3º la Ley 40/2015 de 1 de octubre; así como a la necesaria colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

VISTO.- La presente delegación comprenderá la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

VISTO.- Que las materias a que se refiere el presente acuerdo, no se encuentran entre las competencias excluidas de delegación en virtud del artículo 9, apartado 2º, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

VISTO.- En todo caso, las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante; pudiendo revocarse en cualquier momento la delegación mediante nuevo acuerdo de este Ayuntamiento.

Se acuerda por unanimidad de los 15 concejales presentes de los 17 que componen la corporación lo siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- Delegar en el Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira la realización de las actuaciones precisas para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras derivadas del proyecto "AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR LOS VADOS (Granada) FASE 2", en los términos de la resolución de la Dirección General de Infraestructuras y explotación del agua notificada a este Ayuntamiento.

La presente delegación comprenderá la incoación e instrucción del expediente, donde se incluirán entre otros la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

SEGUNDO.- Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad ur-

gente de ocupación de los bienes y adquisición de derechos individualizados señalados en el punto tercero de la presente resolución que, han de ser objeto de la expropiación.

TERCERO.- Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra y expropiación; así como valoraciones de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación; que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto "AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

CUARTO.- Que por el Consorcio se haga público el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Consorcio y Ayuntamiento de Peligros; e inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y se practique notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico; así como que se proceda por el referido Consorcio de acuerdo con la delegación competencial contenida en el presente acuerdo- al resto de la instrucción y finalización completa del expediente expropiatorio de referencia.

Se certifica con salvedad del artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente." "

En su condición de propietario de la parcela incluido en la relación de propietarios y bienes afectados por la expropiación por la ejecución de dicha obra siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada los siguientes:

REFERENCIA CATASTRAL: 18156A00600222

PARCELA: 0222

SUPERFICIE CATASTRAL: 3.475,93 m2

TITULAR ACTUAL: ALARCÓN CRUZ, FRANCISCA

DOMICILIO:.....

Lo que notifico, que se abre un periodo de información pública a partir de la recepción del presente por término de 15 días, así mismo se publica el presente anuncio que contiene la relación de bienes y propietarios afectados en el Boletín Oficial de la Provincia el día 25/03/19, periódicos Ideal y Granada Hoy el día 25/03/2019 y Tablones de Anuncios del Ayuntamiento de Peligros y del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira el día 25/03/2019, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos en Atarfe, 6 de mayo de 2019.-La Gerente del Consorcio, fdo.: María José Mateos Ortigosa.

NÚMERO 2.272

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA SIERRA ELVIRA

Notificación acuerdo de expropiación forzosa. Fase 2ª

EDICTO

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE EXPROPIACIÓN FORZOSA.

Prudencio Rodríguez Martínez, Secretario Interventor del Consorcio Vega Sierra Elvira de conformidad con el acuerdo de 7 de marzo de 2019 del Ayuntamiento Pleno de Peligros, donde se delega la competencia expropiatoria para la incoación e instrucción completa del expediente y de conformidad con el Certificado emitido por la Secretaría del Ayuntamiento de Peligros, el día 12 de marzo de 2019:

No habiendo sido posible la notificación a D. Jerónimo Ruiz Olivares con domicilio (.....), mediante el envío en dos ocasiones de la notificación a través de correos al referenciado, siendo la misma persona quién obra como propietaria en el Registro de la Propiedad, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el BOP.

NOTIFICACION

“VISTO.- Mediante resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

VISTO.- Lo dispuesto en el escrito de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Delegación Territorial de Granada de fecha de entrada en este Consorcio el día 7 de noviembre de 2018.

Considerando que a tales efectos, conforme previene el artículo 15 de la Ley de Expropiación Forzosa, dicho Proyecto ya contiene una relación concreta e individualizada de los bienes y derechos cuya ocupación o disposición se consideran necesarias, así como valoraciones de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos -Separata de expropiaciones anexa al Proyecto, en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias, han de iniciarse por este Ayuntamiento los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de dichas obras.

VISTO.- Este Ayuntamiento forma parte del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira, habiéndose

dose efectuado mediante Acuerdo de Pleno de fecha 28 de julio de 1998 la delegación de competencias en relación a los servicios de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración de las aguas residuales.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, apartado d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los Municipios, entre otras, la potestad expropiatoria.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, “Los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración, aun cuando no sean jerárquicamente dependientes, o en los Organismos públicos o Entidades de Derecho Público vinculados o dependientes de aquellas”.

VISTO.- Tratándose de una actuación que engloba a varios núcleos de población entre ellos Peligros, la presente delegación responde a razones de agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, así como colaboración y coordinación entre administraciones públicas, previstos en los apartados d) y k) del artículo 3º la Ley 40/2015 de 1 de octubre; así como a la necesaria colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

VISTO.- La presente delegación comprenderá la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

VISTO.- Que las materias a que se refiere el presente acuerdo, no se encuentran entre las competencias excluidas de delegación en virtud del artículo 9, apartado 2º, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

VISTO.- En todo caso, las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante; pudiendo revocarse en cualquier momento la delegación mediante nuevo acuerdo de este Ayuntamiento.

Se acuerda por unanimidad de los 15 concejales presentes de los 17 que componen la corporación lo siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- Delegar en el Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira la realización de las actuaciones precisas para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras derivadas del pro-

yecto "AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR LOS VADOS (Granada) FASE 2", en los términos de la resolución de la Dirección General de Infraestructuras y explotación del agua notificada a este Ayuntamiento.

La presente delegación comprenderá la incoación e instrucción del expediente, donde se incluirán entre otros la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

SEGUNDO.- Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y adquisición de derechos individualizados señalados en el punto tercero de la presente resolución que, han de ser objeto de la expropiación.

TERCERO.- Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra y expropiación; así como valoraciones de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación; que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto "AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

CUARTO.- Que por el Consorcio se haga público el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Consorcio y Ayuntamiento de Peligros; e inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y se practique notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico; así como que se proceda por el referido Consorcio de acuerdo con la delegación competencial contenida en el presente acuerdo- al resto de la instrucción y finalización completa del expediente expropiatorio de referencia.

Se certifica con salvedad del artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente." "

En su condición de propietario de la parcela incluido en la relación de propietarios y bienes afectados por la expropiación por la ejecución de dicha obra siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada los siguientes:

REFERENCIA CATASTRAL: 18156A00600082
PARCELA: 082
SUPERFICIE CATASTRAL: 332,56 m2
TITULAR ACTUAL: RUIZ OLIVARES, JERÓNIMO
DOMICILIO:.....

Lo que notifico, que se abre un periodo de información pública a partir de la recepción del presente por termino de 15 días, así mismo se publica el presente anuncio que contiene la relación de bienes y propietarios afectados en el Boletín Oficial de la Provincia el día 25/03/19, periódicos Ideal y Granada Hoy el día 25/03/2019 y Tablones de Anuncios del Ayuntamiento de Peligros y del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira el día 25/03/2019, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos en Atarfe, 6 de mayo de 2019.-La Gerente del Consorcio, fdo.: María José Mateos Ortigosa.

NÚMERO 2.273

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA SIERRA ELVIRA

Notificación acuerdo de expropiación forzosa. Fase 2ª

EDICTO

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE EXPROPIACIÓN FORZOSA.

Prudencio Rodríguez Martínez, Secretario Interventor del Consorcio Vega Sierra Elvira de conformidad con el acuerdo de 7 de marzo de 2019 del Ayuntamiento Pleno de Peligros, donde se delega la competencia expropiatoria para la incoación e instrucción completa del expediente y de conformidad con el Certificado emitido por la Secretaría del Ayuntamiento de Peligros, el día 12 de marzo de 2019:

No habiendo sido posible la notificación a la empresa Sánchez Concha Sociedad Limitada con domicilio (.....), mediante el envío en dos ocasiones de la notificación a través del notificador personándose en el domicilio, siendo dicha sociedad quién obra como propietaria en el Registro de la Propiedad, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el BOP.

NOTIFICO

“VISTO.- Mediante resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

VISTO.- Lo dispuesto en el escrito de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio de la Delegación Territorial de Granada de fecha de entrada en este Consorcio el día 7 de noviembre de 2018.

Considerando que a tales efectos, conforme previene el artículo 15 de la Ley de Expropiación Forzosa, dicho Proyecto ya contiene una relación concreta e individualizada de los bienes y derechos cuya ocupación o disposición se consideran necesarias, así como valoraciones de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos -Separata de expropiaciones anexa al Proyecto, en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias, han de iniciarse por este Ayuntamiento los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de dichas obras.

VISTO.- Este Ayuntamiento forma parte del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira, habiéndose efectuado mediante Acuerdo de Pleno de fecha 28 de julio de 1998 la delegación de competencias en relación a los servicios de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración de las aguas residuales.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, apartado d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los Municipios, entre otras, la potestad expropiatoria.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, “Los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración, aun cuando no sean jerárquicamente dependientes, o en los Organismos públicos o Entidades de Derecho Público vinculados o dependientes de aquellas”.

VISTO.- Tratándose de una actuación que engloba a varios núcleos de población entre ellos Peligros, la presente delegación responde a razones de agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, así como colaboración y coordinación entre administraciones públicas, previstos en los apartados d) y k) del artículo 3º la Ley 40/2015 de 1 de octubre; así como a la necesaria colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

VISTO.- La presente delegación comprenderá la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identifica-

ción de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

VISTO.- Que las materias a que se refiere el presente acuerdo, no se encuentran entre las competencias excluidas de delegación en virtud del artículo 9, apartado 2º, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

VISTO.- En todo caso, las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante; pudiendo revocarse en cualquier momento la delegación mediante nuevo acuerdo de este Ayuntamiento.

Se acuerda por unanimidad de los 15 concejales presentes de los 17 que componen la corporación lo siguiente:

ACUERDO

PRIMERO.- Delegar en el Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira la realización de las actuaciones precisas para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras derivadas del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR LOS VADOS (Granada) FASE 2”, en los términos de la resolución de la Dirección General de Infraestructuras y explotación del agua notificada a este Ayuntamiento.

La presente delegación comprenderá la incoación e instrucción del expediente, donde se incluirán entre otros la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

SEGUNDO.- Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y adquisición de derechos individualizados señalados en el punto tercero de la presente resolución que, han de ser objeto de la expropiación.

TERCERO.- Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra y expropiación; así como valoraciones de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación; que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección

NÚMERO 2.274

CONSORCIO PARA EL DESARROLLO DE LA VEGA SIERRA ELVIRA*Notificación acuerdo de expropiación forzosa. Fase 2ª*

EDICTO

NOTIFICACIÓN DE ACUERDO DE EXPROPIACIÓN FORZOSA.

Prudencio Rodríguez Martínez, Secretario Interventor del Consorcio Vega Sierra Elvira de conformidad con el acuerdo de 20 de febrero de 2019 del Ayuntamiento Pleno de Jun, donde se delega la competencia expropiatoria para la incoación e instrucción completa del expediente y de conformidad con el Certificado emitido por la Secretaría del Ayuntamiento de Jun, el día 22 de febrero de 2019:

No habiendo sido posible la notificación a D. Julio Castillo Huertas con domicilio (.....), mediante el envío en dos ocasiones de la notificación a través del notificador personándose en el domicilio según Escritura de Participación de Herencia de la fallecida Doña Natividad Huertas Linares, se procede a la publicación de la presente notificación, conforme establece el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en el BOP.

NOTIFICO

“Considerando que a tales efectos, conforme previene el artículo 15 de la Ley de Expropiación Forzosa, dicho Proyecto ya contiene una relación concreta e individualizada de los bienes y derechos cuya ocupación o disposición se consideran necesarias, así como valoraciones de justiprecio, y planos para una correcta ejecución de la expropiación a efectos definitivos de derechos -Separata de expropiaciones anexa al Proyecto, en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias, han de iniciarse por este Ayuntamiento los trámites para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de dichas obras.

VISTO.- Este Ayuntamiento forma parte del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira, habiéndose efectuado mediante Acuerdo de Pleno de fecha 2 de noviembre de 2000 la delegación de competencias en relación a los servicios de abastecimiento de aguas, saneamiento y depuración de las aguas residuales.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4º, apartado d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, En su calidad de Administraciones públicas de carácter territorial, y dentro de la esfera de sus competencias, corresponden en todo caso a los Municipios, entre otras, la potestad expropiatoria.

VISTO.- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, “Los órganos de las diferentes Administraciones Públicas podrán delegar el ejercicio de las competencias que tengan atribuidas en otros órganos de la misma Administración, aun cuando no sean jerárquica-

General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

CUARTO.- Que por el Consorcio se haga público el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Consorcio y Ayuntamiento de Peligros; e inserción en el “Boletín Oficial de la Provincia” y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y se practique notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico; así como que se proceda por el referido Consorcio de acuerdo con la delegación competencial contenida en el presente acuerdo- al resto de la instrucción y finalización completa del expediente expropiatorio de referencia.

Se certifica con salvedad del artículo 206 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y a reserva de los términos que resulten de la aprobación del acta correspondiente.”

En su condición de propietario de la parcela incluido en la relación de propietarios y bienes afectados por la expropiación por la ejecución de dicha obra siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada los siguientes:

REFERENCIA CATASTRAL: 3899017VG4139N
PARCELA: 17
SUPERFICIE CATASTRAL: 420,98 m2
TITULAR ACTUAL: SÁNCHEZ CONCHA, SOCIEDAD LIMITADA
DOMICILIO:.....

Lo que notifico, que se abre un periodo de información pública a partir de la recepción del presente por termino de 15 días, así mismo se publica el presente anuncio que contiene la relación de bienes y propietarios afectados en el Boletín Oficial de la Provincia el día 25/03/19, periódicos Ideal y Granada Hoy el día 25/03/2019 y Tablones de Anuncios del Ayuntamiento de Peligros y del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira el día 25/03/2019, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos en Atarfe, 6 de mayo de 2019.-La Gerente del Consorcio, fdo.: María José Mateos Ortigosa.

mente dependientes, o en los Organismos públicos o Entidades de Derecho Público vinculados o dependientes de aquellas”.

VISTO.- Tratándose de una actuación que engloba a varios núcleos de población entre ellos Jun, la presente delegación responde a razones de agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, así como colaboración y coordinación entre administraciones públicas, previstos en los apartados d) y k) del artículo 3º la Ley 40/2015 de 1 de octubre; así como a la necesaria colaboración y coordinación entre administraciones públicas.

VISTO.- La presente delegación comprenderá la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

VISTO.- Que las materias a que se refiere el presente acuerdo, no se encuentran entre las competencias excluidas de delegación en virtud del artículo 9, apartado 2º, de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre.

VISTO.- En todo caso, las resoluciones administrativas que se adopten por delegación indicarán expresamente esta circunstancia y se considerarán dictadas por el órgano delegante; pudiendo revocarse en cualquier momento la delegación mediante nuevo acuerdo de este Ayuntamiento.

En atención a todo lo anterior, al Pleno se propone la adopción del siguiente,

ACUERDO

PRIMERO.- Delegar en el Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira la realización de las actuaciones precisas para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras derivadas del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR LOS VADOS (Granada) FASE 2”, en los términos de la resolución de la Dirección General de Infraestructuras y explotación del agua notificada a este Ayuntamiento.

La presente delegación comprenderá la incoación e instrucción del expediente, donde se incluirán entre otros la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas

para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

SEGUNDO.- Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y adquisición de derechos individualizados señalados en el punto tercero de la presente resolución que, han de ser objeto de la expropiación.

TERCERO.- Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra y expropiación; así como valoraciones de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación; que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

CUARTO.- Que por el Consorcio se haga público el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Consorcio y Ayuntamiento de Jun; e inserción en el “Boletín Oficial de la Provincia” y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y se practique notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico; así como que se proceda por el referido Consorcio de acuerdo con la delegación competencial contenida en el presente acuerdo- al resto de la instrucción y finalización completa del expediente expropiatorio de referencia.

Tras breve debate y de conformidad con lo anteriormente expuesto, una vez ratificada la urgencia de la sesión por unanimidad de los asistentes, en el punto primero del orden del día, la Corporación por unanimidad, esto, nueve votos a favor, ninguno en contra y ninguna abstención ACUERDA:

PRIMERO.- Delegar en el Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira la realización de las actuaciones precisas para la obtención de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras derivadas del proyecto “AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR LOS VADOS (Granada) FASE 2”, en los términos de la resolución de la Dirección General de Infraestructuras y explotación del agua notificada a este Ayuntamiento.

La presente delegación comprenderá la incoación e instrucción del expediente, donde se incluirán entre otros la realización de la asistencia técnica precisa al proceso de expropiación y ocupación de los terrenos necesarios para la ejecución de las obras de la Agrupación de Vertidos Norte a EDAR Los Vados, mediante la comprobación y depuración de datos técnicos, administrativos y de gestión necesarios para llevar a cabo la

identificación de los bienes y derechos afectados por el proyecto, la confección de los documentos que integran los expedientes de expropiación necesarios, la asistencia en las labores de levantamiento de actas y ocupación de fincas, así como las condiciones técnicas para su desarrollo, justiprecio y pago del mismo, y todas aquellas que forman parte del procedimiento.

SEGUNDO.- Ratificar la declaración de utilidad pública e interés social de las citadas obras de conducción de aguas residuales urbanas, así como la necesidad urgente de ocupación de los bienes y adquisición de derechos individualizados señalados en el punto tercero de la presente resolución que, han de ser objeto de la expropiación.

TERCERO.- Ratificar y aprobar inicialmente la relación concreta e individualizada de todos los bienes afectados y derechos de necesaria y urgente ocupación que se consideran necesarios para la ejecución de la obra y expropiación; así como valoraciones de justiprecio y planos para una correcta ejecución de la expropiación; que se relacionan en la Separata de expropiaciones anexa al Proyecto -en que constan las ocupaciones temporales, ocupaciones definitivas y servidumbres necesarias- aprobado por resolución de la Dirección General de Infraestructuras y Explotación del Agua de fecha 30 de octubre de 2018, se ha producido la aprobación definitiva del proyecto "AGRUPACIÓN DE VERTIDOS NORTE A LA EDAR DE LOS VADOS (Granada), FASE 2ª.

CUARTO.- Que por el Consorcio se haga público el presente acuerdo así como la expresada relación de bienes y propietarios afectados, mediante inserción de anuncios en el tablón de edictos en la sede del Consorcio y Ayuntamiento de Jun; e inserción en el "Boletín Oficial de la Provincia" y en uno de los diarios de mayor circulación en ésta; y se practique notificación individualizada a los interesados para que, dentro del plazo de QUINCE DÍAS, puedan formular alegaciones sobre la procedencia de la ocupación o disposición de los bienes y su estado material o jurídico; así como que se proceda por el referido Consorcio -de acuerdo con la delegación competencial contenida en el presente acuerdo- al resto de la instrucción y finalización completa del expediente expropiatorio de referencia."

En su condición de propietario de la parcela incluido en la relación de propietarios y bienes afectados por la expropiación por la ejecución de dicha obra siendo los bienes y derechos de su titularidad afectados por la expropiación acordada los siguientes:

REFERENCIA CATASTRAL: 18113A00100077
 PARCELA: 077
 SUPERFICIE CATASTRAL: 10.403,13 m2
 TITULAR ACTUAL: CASTILLO HUERTAS, JULIO
 DOMICILIO:.....

Lo que notifico, que se abre un periodo de información pública a partir de la recepción del presente por termino de 15 días, así mismo se publica el presente

anuncio que contiene la relación de bienes y propietarios afectados en el Boletín Oficial de la Provincia el día 13/03/19, periódicos Ideal y Granada Hoy el día 13/03/2019 y Tablones de Anuncios del Ayuntamiento de Jun y del Consorcio para el Desarrollo de la Vega-Sierra Elvira el día 13/03/2019, a fin de que como interesado pueda formular cuantas alegaciones o reclamaciones pudiera entender legítimas a su derecho.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de cualquier otro recurso que estime pertinente.

Lo que comunico para su conocimiento y efectos en Atarfe, 6 de mayo de 2019.-La Gerente del Consorcio, fdo.: María José Mateos Ortigosa.

NÚMERO 2.343

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Oferta de Empleo Público 2019

EDICTO

La Junta de Gobierno Local en sesión de fecha 9 de mayo de 2019, aprobó la Oferta de Empleo Público de 2019, adoptando el siguiente acuerdo:

Primero: Aprobar la siguiente oferta de empleo público para el 2019:

PERSONAL FUNCIONARIO

DENOMINACIÓN TITULACIÓN DOTACIÓN GRUPO:

Agente de la Policía Local

Bachiller Superior, 1, C1

PERSONAL LABORAL

DENOMINACIÓN TITULACIÓN DOTACIÓN GRUPO

Cuidador/a Centro Ocupacional de Estancia Diurna Graduado Escolar o Formación Profesional 1er Grado, o equivalente, 2, C2

Segundo: Publicar el anuncio correspondiente en el B.O.P.

Lo que se hace público a efectos de información general.

Albolote, 9 de mayo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Concepción Ramírez Marín.

NÚMERO 2.299

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)*Aprobación definitiva suplemento de créditos 9/2019***EDICTO**

D. José Enrique Medina Ramírez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada),
 HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Pinos Puente, adoptado en fecha 28 de marzo de 2019, sobre Expte. 9/2019, Suplemento de Créditos, de acuerdo con el siguiente detalle:

Expte. 9/2019

"1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 9/2019 al vigente Presupuesto municipal adopta la modalidad de Suplemento de crédito, de acuerdo con el siguiente detalle:

Altas en Aplicaciones de Gastos Suplemento de Créditos

<u>PARTIDA</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>IMPORTE</u>
2019.0.454.61929	CAMINOS RURALES	23.970,22
2019.0.459.79100	EFICIENCIA ENERGÉTICA	10.126,27
2019.0.231.46101	A DIPUTACIÓN SS.S.CC	3.069,16
2019.0.162122700	RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS	159.349,16
2019.0.241.14300	FOMENTO DEL EMPLEO INDUSTRIAL	23.355,00
		219.869,81

SEGUNDO. Dichos gastos se financian, de conformidad con el artículo 177.4 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, así como el artículo 36.1.a) del Real Decreto 500/1990, con cargo a baja de partidas.

Bajas para el Suplemento de crédito

<u>PARTIDA</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>IMPORTE</u>
2019.0.920.22605	INDEMNIZACIÓN DAÑOS A TERCERO	27.039,38
2019.0.924.76105	PLANES PROVINCIALES DE OOSS	10.126,27
2019.0.1621.46700	CONSORCIO DE LA VEGA BASURA	182.704,16
		219.869,81

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Pinos Puente, 7 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Enrique Medina Ramírez.

NÚMERO 2.304

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)*Aprobación definitiva transferencia de créditos 7/2019***EDICTO**

D. José Enrique Medina Ramírez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada),
 HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Pinos Puente, adoptado en fecha 28 de marzo de 2019, sobre Expte. 7/2019, Transferencia de Créditos, de acuerdo con el siguiente detalle:

Expte. 7/2019

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos n.º 07/2019 al vigente Presupuesto municipal adopta la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones presupuestarias pertenecientes a distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, de acuerdo con el siguiente detalle:

Altas de partidas

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Modificaciones</u>	<u>Créditos finales</u>
2019.0.3321.62509	MOBILIARIO BIBLIOTECA MUNICIPAL	30.741,36	12.223,76	42.965,12

Bajas para la transferencia

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Saldo autorizado incorporado</u>	<u>Modificaciones</u>
2019.1.171.60903	Arreglado del alumbrado en la Carretera de Zujaira	20.606,53	12.223,76

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Pinos Puente, 6 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Enrique Medina Ramírez.

NÚMERO 2.303

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

Aprobación definitiva créditos extraordinarios 10/2019

EDICTO

D. José Enrique Medina Ramírez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada),

HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Pinos Puente, adoptado en fecha 28 de marzo de 2019, sobre Expte. 10/2019, Créditos Extraordinarios, de acuerdo con el siguiente detalle:

Expte. 10/2019

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos nº 10/2019 al vigente Presupuesto municipal adopta la modalidad de crédito extraordinario, de acuerdo con el siguiente detalle:

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Modificaciones de crédito</u>	<u>Créditos finales</u>
<u>Progr. Económica</u>				
342 64800	Cuotas netas de intereses por operaciones de arrendamiento financiero (leasing)	0	22.900,00	22.900,00
011 35800	Intereses por operaciones de arrendamiento financiero	0	1.000,00 23.900	1.000,00

SEGUNDO. Dichos gastos se financian, de conformidad con el artículo 177.4 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, así como el artículo 36.1.a) del Real Decreto 500/1990, con cargo a baja de partidas.

Bajas para el crédito extraordinario

Bajas o Anulaciones en Concepto de Gastos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Bajas o anulaciones</u>	<u>Créditos finales</u>
<u>Progr. Económica</u>				
165 77100	Eficiencia energética de Fuensanta	39.673,44	14.795,41	24.878,03

334	20300	Arrendamiento escenario	12.269,40	9.104,59 23.900,00	3.164,81
-----	-------	-------------------------	-----------	-----------------------	----------

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Pinos Puente, 6 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Enrique Medina Ramírez.

NÚMERO 2.305

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

Aprobación definitiva suplemento de créditos 6/2019

EDICTO

D. José Enrique Medina Ramírez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada),

HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 179.4, 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, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de aprobación inicial del Ayuntamiento de Pinos Puente, adoptado en fecha 28 de marzo de 2019, sobre Expte. 6/2019, Suplemento de Créditos, de acuerdo con el siguiente detalle:

Expte. 6/2019

1.º MODALIDAD

El expediente de modificación de créditos nº.6/2019 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de suplemento de crédito, de acuerdo con el siguiente detalle:

Suplementos en Aplicaciones de Gastos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales/ Saldo autorizado</u>	<u>Suplemento de crédito</u>	<u>Créditos Finales, libetado el saldo autorizado</u>
<u>Progr. Económica</u>				
933 631212	REHABILITACIÓN EDIFICIO DE LOS JUZGADOS	0,00/ 5.519,70	31.309,15	36.828,85

2.º FINANCIACIÓN

Esta modificación se financia con cargo a anulaciones o bajas de créditos de otras aplicaciones resultante de cantidades que no van a emplearse por adjudicarse contratos a la baja en los siguientes términos:

Bajas o Anulaciones en Concepto de Gastos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos iniciales</u>	<u>Bajas o anulaciones DE SALDOS DE RC</u>
<u>Progr. Económica</u>			
933 63203	ADECUACIÓN EDIFICIO DE LAS ANGUSTIAS	0	31.309,15

Contra el presente Acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 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 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Pinos Puente, 6 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: José Enrique Medina Ramírez.

AYUNTAMIENTO DE MOCLÍN (Granada)*Aprobación definitiva del presupuesto general para el 2019***EDICTO**

Aprobado definitivamente el Presupuesto General del Ayuntamiento para el 2019, y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución y plantilla de personal, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

RESUMEN DEL PRESUPUESTO DE GASTOS POR CAPÍTULOOS

CAPÍTULO I:	GASTOS DE PERSONAL	1.618.000,00
CAPÍTULO II:	GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	1.290.882,37
CAPÍTULO III:	GASTOS FINANCIEROS	13.000,00
CAPÍTULO IV:	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	280.294,94
CAPÍTULO VI:	INVERSIONES REALES	1.040.272,86
CAPÍTULO VIII:	ACTIVOS FINANCIEROS	1
CAPÍTULO IX:	PASIVOS FINANCIEROS	99.862,32
	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS 2018	4.342.313,49

RESUMEN DEL PRESUPUESTO DE INGRESOS POR CAPÍTULOOS

CAPÍTULO I:	IMPUESTOS DIRECTOS	1.107.141,16
CAPÍTULO II:	IMPUESTOS INDIRECTOS	22.000,00
CAPÍTULO III:	TASAS Y OTROS INGRESOS	658.455,00
CAPÍTULO IV:	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	1.713.120,01
CAPÍTULO V:	INGRESOS PATRIMONIALES	310,00
CAPÍTULO VI:	ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	3.250,00
CAPÍTULO VII:	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	838.036,32
CAPÍTULO VIII:	ACTIVOS FINANCIEROS	1,00
	TOTAL PRESUPUESTO DE INGRESOS	4.342.313,49

SEGUNDO.- Aprobar inicialmente la plantilla de personal, comprensiva de todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios y personal laboral.

ANEXO DE PERSONAL 2019**FUNCIONARIOS DE CARRERA**

<u>Nº Plazas</u>	<u>Denominación</u>	<u>Escala/Subescala</u>	<u>Grupo</u>	<u>C.D.</u>	<u>Situación</u>
1	Secretaría-Intervención	Habilitación Estatal	A1	26	Propiedad
1	Técnico Administrativo-Contable	Administración Especial	A2	22	Propiedad
3	Agente Policía Local	Administración Especial	C1	18	Propiedad
1	Agente Policía Local	Administración Especial	C1	18	Excedencia

PERSONAL LABORAL

1	Técnico de Urbanismo	Servicio a tiempo completo
1	Técnico de Cultura	Servicio a tiempo completo
1	Administrativo Recursos Humanos y Tesorería	Servicio a tiempo completo
1	Administrativo Urbanismo	Servicio a tiempo completo
1	Administrativo Registro e Información al ciudadano	Servicio a tiempo completo
1	Auxiliar Administrativo Padrón	Servicio a tiempo completo
1	Oficial de Servicios Múltiples	Servicio a tiempo completo
1	Oficial de Servicios Múltiples Conductor Camión	Servicio a tiempo completo
1	Oficial de Servicios Múltiples Agua	Servicio a tiempo parcial
1	Oficial de Servicios Múltiples Elect.	Servicio a tiempo completo
1	Oficial de Carpintero Metálico	Servicio a tiempo completo
1	Oficial de servicios múltiples (Fontanero)	Servicio a tiempo parcial
3	Auxiliar de Biblioteca	Servicio a tiempo parcial
1	Administrativo/a	Servicio a tiempo completo
7	Limpiador/a	Servicio a tiempo completo
1	Administrativo/a	Servicio a tiempo completo
1	Limpiadora a	Servicio a tiempo Parcial

PERSONAL SUJETO A PROGRAMAS SUBVENCIONADOS

1	Monitor Deportivo	Servicio a tiempo parcial
1	Monitor Teatro	Servicio a tiempo parcial
1	Dinamizador de Guadalinfo	Servicio a tiempo parcial
17	Aux. Ayuda a Domicilio	Servicio a tiempo parcial
1	Inclusión social	Servicio a tiempo parcial

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en los artículos 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

Moclín, 7 de mayo de 2019.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Josefa Caba Pérez.

DIPUTACIÓN DE GRANADA

NÚMERO 2.387

DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ECONOMÍA Y PATRIMONIO

EDICTO

El Pleno de la Excm. Diputación Provincial de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de abril de 2019, rectificada por errores materiales en sesión de 13 de mayo de 2019, acordó aprobar definitivamente y publicar el Reglamento de selección de personal temporal y bolsas de trabajo de la Diputación de Granada, cuyo texto se une como Anexo al presente acuerdo.

Contra la aprobación definitiva las personas interesadas podrán interponer recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, y ello sin perjuicio de cualquier otro que estimen pertinente.

Granada, 14 de mayo de 2019.-El Diputado Delegado de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, fdo. Manuel Gregorio Gómez Vidal.

ANEXO

REGLAMENTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL TEMPORAL Y BOLSAS DE TRABAJO DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA

ÍNDICE

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Artículo 2. Unificación de la selección y gestión

CAPÍTULO II. Normas de selección

Artículo 3. Selección

Artículo 4. Méritos

Artículo 5. Requisitos de los aspirantes

Artículo 6. Tribunal

Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa

Artículo 8. Publicidad

Artículo 9. Vigencia

Artículo 10. Promoción interna temporal

Artículo 11. Personas con discapacidad

CAPÍTULO III. Normas de gestión de bolsas

Artículo 12. Situaciones

Artículo 13. Orden de llamamiento

Artículo 14. Forma y número de llamamientos

Artículo 15. Oferta a tiempo parcial

Artículo 16. Elección de la localidad de trabajo

Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación

Artículo 18. Causas de exclusión definitiva

Artículo 19. Transparencia

Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento

[Disposiciones adicionales]

Disposición adicional primera. Organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación

[Disposiciones transitorias]

Disposición transitoria primera. Vigencia de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento

Disposición transitoria segunda. Procedimientos en curso

[Disposiciones derogatorias]

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

[Disposiciones finales]

Disposición final única. Entrada en vigor

PREÁMBULO

I

El art. 100 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, atribuye a cada Corporación Local la competencia para la selección de sus funcionarios con la excepción de los funcionarios con habilitación de carácter nacional y con observancia, en todo caso, de la normativa estatal o autonómica de aplicación en materia de selección temporal.

El mismo artículo establece que corresponde a la Administración del Estado la reglamentación de las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección y formación de tales funcionarios; y los títulos académicos requeridos para tomar parte en las pruebas selectivas, así como los Diplomas expedidos por el Instituto de Estudios de Administración Local o por los Institutos o Escuelas de funcionarios establecidos por las Comunidades Autónomas, complementarios de los títulos académicos, que puedan exigirse para participar en las mismas.

El desarrollo reglamentario plasmado a través del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, dedica a la selección de funcionarios interinos exclusivamente su disposición adicional primera, que dispone con el carácter de "reglas mínimas" para el nombramiento de funcionarios interinos, la previa convocatoria pública y el respeto de los principios de mérito y capacidad. Añade, además, que "el Presidente de la Corporación podrá efectuar nombramientos de personal funcionario interino para plazas vacantes siempre que no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionarios de carrera...", y además que "el personal funcionario interino deberá reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera".

Por otra parte, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TrEBEP), regula en el Capítulo I del Título IV el acceso al empleo público y la adquisición de la relación de servicio; y de forma singular dispone en su art. 10.2 que "la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad".

Precisamente la agilidad constituye la principal singularidad de los procesos de selección temporal, y justifica su regulación diferenciada habida cuenta de la necesidad de que la selección de personal temporal se realice con la máxima rapidez en razón a la urgencia requerida para la cobertura transitoria de los puestos de trabajo.

Así lo viene estableciendo, además del citado art. 10.2 TrEBEP, el artículo 27 del Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles del Estado, que resulta de aplicación supletoria a las Corporaciones Locales de acuerdo con su artículo 1.3.

El desarrollo del anterior precepto para la mejor adecuación de aspectos propios de la selección de funcionarios interinos, se realiza por la Administración del Estado mediante la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, cuyo contenido se ha tomado como referencia para la elaboración de los criterios de selección temporal del presente Reglamento, dentro del margen de planificación

de los recursos humanos que posee la Administración Local y de conformidad con la competencia para la selección de sus funcionarios preceptuada por art. el 100 de la LrBRL.

Igualmente, se han incorporado elementos del modelo de selección temporal del Servicio Andaluz de Salud, actualmente recogido en la resolución de 22 de septiembre de 2017, por la que se dispone la aprobación y publicación del texto refundido y actualizaciones de Pacto de Mesa Sectorial de Sanidad, suscrito entre Administración Sanitaria de Andalucía-SAS y las Organizaciones Sindicales, del 26 de junio de 2017, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el Servicio Andaluz de Salud.

La presente norma viene a sustituir al Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008.

II

Este reglamento cumple con los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. De este modo, la norma persigue un interés general al posibilitar el correcto funcionamiento de sectores de actividad pública esenciales mediante una correcta atención a la ciudadanía y a las entidades locales de la provincia. Asimismo, establece las medidas imprescindibles para cumplir su objetivo, no genera nuevas cargas administrativas y quedan justificados suficientemente los objetivos que persigue, conformados por la articulación de procesos ágiles y rápidos en la selección de personal temporal para la cobertura transitoria de las necesidades coyunturales de personal en los distintos servicios, garantizando el acceso de la ciudadanía a las funciones públicas bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española. Por último, debe destacarse que en la elaboración de la presente norma se han efectuado los trámites de consulta pública y participación, publicándose el texto en el portal Web de la Diputación de Granada, y de información pública. Además, se incorporan disposiciones específicas en materia de transparencia que permitirán la implementación de instrumentos telemáticos necesarios que posibiliten una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, y una gestión más transparente sobre el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas que las integren.

En su virtud, a propuesta del Diputado Delegado de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, y previa deliberación de la Comisión Informativa de Economía, Personal y Patrimonio, se acuerda:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será de aplicación para la selección, nombramiento y gestión de bolsas de funcio-

narios interinos y personal laboral temporal que vayan a prestar servicios en la Diputación Provincial de Granada.

Artículo 2. Unificación de la selección y gestión

La tramitación de los procedimientos de selección y la gestión de las bolsas de trabajo de la Diputación de Granada, se realizará por el órgano con competencias en materia de recursos humanos.

CAPÍTULO II

Normas de selección

Artículo 3. Selección

1. Se convocarán los oportunos procesos de selección pública al objeto de elaborar relaciones de candidatos (bolsas de empleo) para el nombramiento de funcionarios interinos o personal laboral temporal, cuando no existan bolsas de empleo o para sustituir aquellas que pierdan su vigencia, según lo dispuesto en el artículo 9.

Dichos procesos de selección, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, apartado primero, se tramitarán con carácter general mediante convocatorias públicas por el sistema de concurso.

A fin de disponer siempre de un instrumento para proveer las necesidades de personal, podrán tramitarse anticipadamente los procesos selectivos destinados a la sustitución de bolsas, las cuales no entrarán en vigor hasta la pérdida de vigencia, conforme al artículo 9.1.

2. Con carácter excepcional, cuando las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, podrá realizarse mediante pruebas escritas y aportación de méritos profesionales (concurso-oposición para la creación de Bolsas) que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. El área o centro de trabajo deberá motivar el carácter excepcional de la propuesta.

Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad, la valoración de méritos de los aspirantes, sólo podrán otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo. En este caso, las proporciones entre formación y los restantes méritos a valorar en la fase de concurso se ajustarán a los criterios del artículo 4.

3. Cuando la necesidad del servicio impida esperar a la realización de un proceso selectivo, aunque sea este muy rápido, podrá recurrirse, con carácter excepcional, a los servicios públicos de empleo para realizar la preselección, exclusivamente para la selección de los puestos determinados en la convocatoria, y sin posibilidad de conformar bolsas de trabajo.

En ningún caso, los nombramientos o contratos derivados de una oferta genérica al servicio público de empleo podrán exceder de seis meses.

Los órganos de selección no podrán proponer un número superior de aprobados al de puestos convocados. No obstante, con el fin de asegurar la cobertura de los mismos, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento, toma

de posesión o suscripción del contrato, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento, sin que en ningún caso se conforme bolsa de trabajo.

Una vez remitida la preselección por el servicio público de empleo, se aplicarán los mismos sistemas y criterios selectivos previstos en el presente Reglamento para la selección temporal de la Diputación de Granada, salvo que existan otros criterios fijados por otra Administración Pública en los contratos o nombramientos temporales que se financian con recursos externos.

4. En ningún caso podrán participar como aspirantes en los procesos de formación de bolsas de trabajo ni formar parte de las mismas:

a. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que pertenezca a la plantilla de la Diputación de Granada con la misma categoría profesional para la que se forma la bolsa.

b. Aquellas personas que por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios a la Administración Pública.

Artículo 4. Méritos

1. Con carácter general, la selección temporal se realizará mediante concurso, basado en criterios de experiencia y formación, con la siguiente distribución con una puntuación total de 100 puntos:

<u>SUBGRUPO</u>	<u>EXPERIENCIA</u>	<u>FORMACIÓN</u>
A1	50	50
A2	50	50
B	60	40
C1	60	40
C2	70	30
AP	70	30

2. La experiencia profesional será valorada con independencia de la Administración Pública en la que hubiera sido adquirida.

La experiencia profesional se valorará conforme al siguiente baremo y deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse.

a) Por servicios prestados de igual contenido, 0.30 puntos por cada mes completo, valorándose proporcionalmente las fracciones inferiores siempre que se trate de meses completos.

Se entenderá por servicios de igual contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto de igual contenido funcional a los convocados.

b) Por servicios prestados de similar contenido, 0.15 puntos por cada mes completo, valorándose proporcionalmente las fracciones inferiores siempre que se trate de meses completos.

Se entenderá por servicios de similar contenido los prestados en Administraciones Públicas en plaza o puesto del mismo subgrupo y similar contenido funcional a los convocados.

Igualmente, se considerarán de similar contenido los servicios prestados en Administraciones Públicas en plazas o puestos con similar contenido funcional a los convocados que sean correspondientes al subgrupo inme-

diatamente inferior o superior, siempre que se encuadren en la misma Escala de Administración General o de Administración Especial que la categoría convocada.

Los servicios prestados a tiempo parcial serán valorados proporcionalmente. No obstante, se computarán como prestados a tiempo completo cuando tengan su origen en situaciones de excedencias, reducciones de jornada y permisos que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. Los conocimientos, cursos de formación y formación académica, que deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir, se ajustará a los siguientes criterios:

a) Los cursos, seminarios, congresos o jornadas relacionadas con las funciones de la plaza a la que se opta, tendrán una puntuación de 0,020 puntos la hora en los subgrupos A1 y A2; 0,017, en el grupo B y el subgrupo C1 y 0,015 en el subgrupo C2 y en las agrupaciones profesionales de la disposición adicional sexta del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las actividades de formación incluidas en este apartado y realizadas antes de esta convocatoria, deberán estar directamente relacionadas con la plaza a cubrir. Se entenderán directamente relacionados los cursos correspondientes a materias transversales de igualdad de género, prevención de riesgos laborales y ofimática, sin que la puntuación asignada pueda superar el 15% de la prevista para méritos formativos en el cuadro de distribución.

Las actividades formativas deberán haber sido impartidos y/u organizados por alguna de las siguientes instituciones:

i. Centros Universitarios, la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, el Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas o Administración Local, las Federaciones de Municipios y Provincias, Escuelas adscritas a cualquiera de los organismos citados y Servicio Público de Empleo. A las actividades formativas impartidas por estas entidades se les asignará el doble de puntuación, acumulable a la prevista en la letra a) del presente apartado

ii. Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales y Sociedades Científicas, o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación. Una vez la Diputación de Granada haya establecido un sistema de acreditación, a los cursos debidamente homologados se les asignará la misma puntuación prevista en el apartado anterior.

En aras de mantener el estímulo formativo de manera constante en los profesionales, se primará con mayor puntuación las actividades formativas que se hayan realizado en los últimos seis años, a las que se le asignará el doble de puntuación respecto de la prevista en la letra a) del presente apartado, acumulable a la prevista en el punto "i" del presente apartado.

b) Doctorado: 5 puntos.

c) Master: 3 puntos.

d) Titulaciones académicas distintas del mismo o superior nivel a las exigidas y relacionada con las funciones propias de la plaza a la que se pretende acceder: 5 puntos.

e) En relación a la titulación exigida, la correspondencia de los títulos a un determinado nivel del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior causarán los efectos académicos y profesionales de conformidad con la normativa sectorial correspondiente, asociados a las enseñanzas incluidas en dichos niveles. De modo que las licenciaturas que se correspondan con el nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, tendrán los mismos efectos previstos en la letra c).

f) Se valorará como mérito formativo la superación de ejercicios derivados de una Oferta de Empleo Público aprobada por la Administración convocante, exclusivamente en las pruebas de acceso de la categoría profesional de que se trate, con los siguientes requisitos:

* Se asignarán 2,5 puntos por la superación de cada ejercicio, que se añadirán a la puntuación obtenida en formación con el límite máximo del 50 por 100 del valor total asignado a la formación en el art. 4.1.

* Se valorarán como máximo tres ejercicios por convocatoria.

* Que la convocatoria de los ejercicios valorados se hubiera publicado en los cuatro años anteriores referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes.

4. En ningún caso serán valorados méritos no acreditados documentalmente.

5. Las convocatorias públicas de méritos podrán prever un sistema de autobaremo, de modo que junto a la solicitud se registren todos los requisitos y méritos que se dispongan para cada una de las categorías solicitadas.

La puntuación presentada en el autobaremo por el solicitante tendrá carácter vinculante de máximo posible, no pudiendo establecerse durante el proceso de selección una puntuación mayor. La persona candidata responde de los datos, méritos y valoración alegados.

6. En caso de empate en la puntuación se acudirá para dirimirlo a la posición obtenida en el último proceso selectivo derivado de una Oferta de Empleo Público de la Administración Pública convocante, en la categoría profesional de que se trate. En caso de no existir ningún proceso selectivo se acudirá para dirimirlo a la puntuación otorgada a los méritos enunciados en el apartado 2. De persistir el empate se acudirá a la puntuación obtenida en el apartado 3 por su orden y, de perdurar la igualdad, por sorteo.

7. El órgano competente en materia de recursos humanos dictará una Instrucción en la que se establecerán los modelos a los que deberá ajustarse la selección.

Artículo 5. Requisitos de los aspirantes

1. Los funcionarios interinos y el personal laboral temporal deberán reunir los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, subescalas y clases como funcionarios de carrera o como personal laboral fijo, respectivamente.

Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general.

2. En ningún caso podrán formar parte de las bolsas de trabajo, quienes por cualquier causa legalmente establecida no puedan prestar servicios en esta Administración.

Artículo 6. Tribunal

1. En cada proceso selectivo se constituirá un Tribunal, designado al efecto, que estará formado por un número impar de miembros, no inferior a cinco.

2. Los principios de eficacia y eficiencia inspirarán el funcionamiento, número y composición del Tribunal.

3. El Tribunal podrá incluir profesionales de Administraciones Públicas distintas a la Diputación de Granada.

4. Los órganos de selección podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores especialistas, para todas o algunas de las pruebas, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes convocatorias. Dichos asesores colaborarán con el órgano de selección exclusivamente en el ejercicio de sus especialidades técnicas.

5. Realizadas las valoraciones, el Tribunal elevará a la autoridad convocante, ordenada de mayor a menor por las puntuaciones obtenidas, la relación de los aspirantes que hubieran superado el proceso selectivo y, cuando proceda, propondrá el correspondiente nombramiento.

Artículo 7. Número total de integrantes de la bolsa

1. La relación de aspirantes integrantes de la bolsa se conformará en función del número de vinculaciones temporales realizadas en cada categoría profesional, en un determinado periodo de tiempo, tomando como referencia la fecha de la resolución de convocatoria. Por ello, para la obtención del número total de integrantes en la bolsa de titulares se utilizará la siguiente fórmula:

$$X = \left(\frac{\alpha + \beta}{2} \right)$$

x = Número total de integrantes

α = primera anualidad anterior a la convocatoria

β = segunda anualidad anterior a la convocatoria

Con la finalidad de garantizar la suficiencia de personas candidatas disponibles en la bolsa, se creará una bolsa de suplentes, aplicable exclusivamente en casos de no disponibilidad. El número de integrantes de la bolsa de suplentes se determinará mediante la suma de las dos anualidades anteriores a la convocatoria.

2. No obstante, si el número total de integrantes resultante de la aplicación de la fórmula anterior es inferior a 30, prevalecerá esta última cifra.

3. Si tramitado el procedimiento de selección, no hubiese ningún candidato, se acudirá al sistema de concurso-oposición para la creación de bolsas conforme al artículo 3.2.

4. Concluido el proceso selectivo, el órgano con competencias en materia de personal aprobará, a pro-

puesta del órgano de selección, la correspondiente bolsa.

Artículo 8. Publicidad

1. Las bases de convocatoria deberán publicarse completas, al menos, en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios; y anunciarse, al menos, en la página Web de la Diputación Provincial de Granada/sede electrónica.

2. El anuncio deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

a) Denominación y características de las plazas.

b) Requisitos para participar en las pruebas.

c) Plazo de presentación y lugar a que deberán dirigirse las solicitudes, así como la documentación que, en su caso, deberá acompañarse.

d) Descripción de las pruebas y/o relación de los méritos que serán valorados y su ponderación.

e) Tribunal calificador.

f) Lugares en los que se encuentren expuestas las bases de convocatoria.

3. Quedan exceptuados los casos en los que se acuda a los servicios públicos de empleo, en los que deberá darse, al menos, publicidad en la página Web de la Diputación de Granada.

Artículo 9. Vigencia

En todo caso, la vigencia de las bolsas finalizará:

1. Por el transcurso de tres años desde la fecha de su constitución.

2. Siempre que quede agotada como consecuencia de situaciones en las que no haya candidatos disponibles.

Artículo 10. Promoción interna temporal

1. Los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, podrán desempeñar mediante promoción interna temporal una Escala, Subescala o Categoría distinta de la que son titulares, siempre que reúnan los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a las correspondientes Escalas, Subescalas y Categorías como funcionarios de carrera o como personal laboral fijo, respectivamente.

2. Los procesos de selección serán los mismos y en las mismas condiciones y características que para el personal procedente del turno libre.

3. Se reservará, en primer lugar, para promoción interna temporal un 25% de las necesidades temporales de la categoría que se trate, siempre que se trate de vinculaciones temporales con una previsión superior a 6 meses. En caso de que no existiese candidato dicha necesidad se cubrirá a través de bolsas externas.

Se reservarán para promoción interna temporal el 50 por 100 de los puestos de trabajo de la Subescala Administrativa para los pertenecientes a la Subescala de Auxiliares de Administración General que posean la titulación indicada, y cuenten con cinco años de servicios en la Subescala.

4. En los procesos de selección este personal sólo podrá participar por un único turno.

Artículo 11. Personas con discapacidad

1. En el caso de bolsas a formar mediante concurso, para cada categoría se formará una bolsa específica de personas con discapacidad, para aquellas que opten

por ese turno específico, siempre que acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, a cuyo efecto deberán aportar los correspondientes documentos expedidos por el Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía. En dicha bolsa deberán resultar expresamente identificados, en caso de idoneidad para la categoría profesional, las personas con discapacidad intelectual y las personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

2. De cada 10 nombramientos o contratos de carácter temporal de la correspondiente categoría, uno se reservará a personas con discapacidad en los términos del artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los derechos y la atención a las personas con discapacidad en Andalucía.

3. Únicamente se podrá participar por un único turno.

CAPÍTULO III

Normas de gestión de bolsas

Artículo 12. Situaciones

Las personas que se encuentren inscritas en la bolsa de trabajo, se podrán encontrar en alguna de las siguientes situaciones:

a) Disponible. Situación desde la que la/el integrante de la Bolsa puede recibir el llamamiento de oferta de contratación laboral o nombramiento funcionaria/o interina/o.

b) Ocupado. Situación que indica que se encuentra prestando servicios en la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos.

No pasarán a la situación de ocupado, manteniéndose disponibles, aquellas candidatas inscritas en bolsa de empleo temporal víctimas de la violencia de género, que renuncien a cualquier vinculación temporal previamente aceptada o que se venga realizando o cuando renuncien a una oferta de cualquier vinculación temporal, siempre que acredite tal situación ante el órgano con competencias en materia de recursos humanos. Las situaciones de violencia de género se acreditarán en la forma prevista en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género.

c) No disponibilidad justificada. Los integrantes de la bolsa de trabajo se hallan en situación de no disponibilidad justificada cuando, concurriendo alguna de las causas justificativas previstas en el presente Reglamento, no deban ser requeridas para llamamiento alguno.

Finalizada la causa que justifica la no disponibilidad, deberá solicitar obligatoriamente en el plazo de un mes, la situación de "disponible", que se hará efectiva a partir del séptimo día hábil a la fecha de presentación.

Si presenta la solicitud de disponible transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, pasará a ocupar como disponible el último lugar de la bolsa.

d) No disponibilidad pendiente de justificar. Situación producida por alguna de las causas establecidas en la situación anterior, pendientes de justificar, estableciéndose un plazo de dos meses para justificar documentalmente la causa del rechazo de la propuesta desde el día que se realizó la llamada de ofrecimiento.

Transcurrido dicho plazo sin justificar, pasará a la situación de "excluido" de la bolsa de trabajo.

De justificarse en plazo pasará a la situación de no disponibilidad justificada.

e) Excluido. Situación que comportará la exclusión de la bolsa de trabajo, una vez producida alguna de las causas establecidas en el presente Reglamento.

f) llocalizable. Es la situación producida tras realizar tres intentos diarios de contactar telefónicamente sin que fuera posible dicho contacto, en cinco días distintos, consecutivos o no, y para un mismo o distintos llamamientos, siendo necesario, por tanto, un total de quince intentos.

Esta situación se les notificará a las personas interesadas para que en un plazo máximo de dos meses actualicen sus datos y soliciten la disponibilidad. La disponibilidad no se hará efectiva hasta transcurridos tres meses desde la solicitud, salvo que quede agotada la bolsa.

En caso de no solicitar la disponibilidad en plazo pasarán a la situación de excluido.

Artículo 13. Orden de llamamiento

1. Las personas integrantes de cada una de las bolsas de trabajo, serán llamadas para acceder a las contrataciones temporales en cualquiera de sus modalidades o nombramientos de funcionarios interinos por riguroso orden de número de bolsa, siempre que se encuentre en situación de "disponible" en la fecha del llamamiento.

La bolsa de trabajo tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido nombrada la última persona de la bolsa, se iniciará de nuevo si su vigencia lo permite.

No será llamado el candidato siguiente de la relación si el anterior no hubiese completado un tiempo de trabajo mínimo de seis meses cualquiera que sea el vínculo jurídico que lo unía con la Diputación.

En este sentido, finalizados uno o varios nombramientos con una duración inferior a seis meses en conjunto, el empleado que haya finalizado dichos nombramientos permanecerá en la bolsa de trabajo en el mismo puesto que tenía, y le será ofertado el nuevo nombramiento cuando se produzca.

2. Una vez finalizados uno o varios nombramientos con una duración igual o superior a seis meses en conjunto, no se llamará al aspirante hasta que haya transcurrido un mínimo de seis meses, salvo que se trate de plazas vacantes.

3. Los nombramientos por acumulación de tareas no podrán exceder de un periodo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

4. Las plazas vacantes y las sustituciones que previsiblemente vayan a exceder de un año siempre se ofertarán por el orden inicial de la lista a quienes se encuentren disponibles u ocupados, salvo que tengan un contrato o nombramiento de la misma índole.

En el caso de programas de carácter temporal o contratos de obra o servicio se ofertarán por el orden inicial, siempre que haya transcurrido un mínimo de seis meses desde la finalización del último nombramiento o contrato, conforme lo previsto en el apartado 2 del presente artículo.

5. En todo caso, no se efectuará ningún llamamiento que pueda afectar a los límites de duración máxima pre-

vistos en la legislación vigente o puedan ocasionar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo o cualquier situación de abuso en la utilización sucesiva de relaciones de empleo de duración determinada, incluidas las de naturaleza funcional.

Por ello, los límites temporales serán considerados por razón del sujeto, considerando de forma conjunta los turnos derivados de todas las bolsas que integre y cualquiera que sea el vínculo jurídico y la categoría profesional.

6. Las ofertas realizadas tendrán el carácter de propuestas, no generando derechos de ninguna índole y pudiendo quedar sin efectos, en caso de que desaparezcan las razones de necesidad que las motivaron.

Artículo 14. Forma y número de llamamientos

1. Los llamamientos se efectuarán por su orden mediante llamadas telefónicas por el departamento encargado de la gestión de las bolsas de trabajo.

Se realizará un máximo de tres llamadas en el mismo día al número de teléfono facilitado por cada integrante de bolsa, con un intervalo de media hora entre cada una de ellas. Si no es posible contactar, se seguirán ofertando las propuestas a la siguiente persona integrante de la Bolsa, quedando en situación de "disponible" para futuras ofertas que pudieran surgir, salvo cuando por reiteración se incurra en la situación de ilocalizable.

Cuando tras realizar en total quince intentos de contactar telefónicamente no fuera posible dicho contacto, pasará a situación de "ilocalizable", en los términos previstos en el artículo 12.f) del presente Reglamento.

2. Los integrantes de las Bolsas que cambien los números de teléfonos vendrán obligados a comunicarlos al departamento que gestione las Bolsas de Trabajo.

3. Cuando se necesite efectuar nombramientos en los supuestos enunciados a continuación, los llamamientos se efectuarán igualmente mediante tres llamadas telefónicas, si bien las mismas se realizarán en tres días distintos.

a) Cobertura con una duración prevista igual o superior a doce meses. En los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, por razones de plazos se efectuarán las tres llamadas el mismo día.

b) Cobertura de plaza vacante.

c) Cobertura de liberaciones sindicales cuya duración prevista por la Sección Sindical sea igual o superior a doce meses.

d) Las mejoras de empleo por jubilación parcial.

4. Todas las actuaciones reguladas en el presente apartado quedarán registradas en el soporte informático utilizado para la gestión de la correspondiente Bolsa de Trabajo.

Artículo 15. Oferta a tiempo parcial

1. Cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo a tiempo parcial, podrá rechazarse la oferta sin necesidad de justificación de dicho rechazo. No obstante, si agotados los llamamientos ninguno de los integrantes de la referida bolsa hubiera aceptado esta pro-

puesta de cobertura, se ofertará con los mismos requisitos que en las coberturas de puestos de trabajo a tiempo completo, dando lugar, en consecuencia, a la exclusión de la bolsa en caso de rechazo, salvo causas justificadas.

2. La renuncia, por cualquier causa, a un contrato de relevo suscrito con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, sin que la Administración haya previamente aceptado un nuevo candidato, supondrá la exclusión de la bolsa de trabajo.

3. Cuando se acumule la jornada a tiempo completo en los contratos de relevo suscritos con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la renuncia al contrato supondrá, en todo caso, la exclusión de la bolsa de trabajo, sin que se admita justificación alguna.

Artículo 16. Elección de la localidad de trabajo

Una vez constituidas las correspondientes bolsas de trabajo para necesidades temporales se tendrá por disponibles a todos los aspirantes integrantes de las mismas en todas las localidades.

Excepcionalmente, las personas integrantes de la bolsa podrán optar por ponerse en situación de no disponibilidad en la Residencia Rodríguez Penalva y/o en la Finca "Los Morales".

Igualmente, podrán ponerse en situación de disponibilidad exclusivamente en la Residencia Rodríguez Penalva y/o en la Finca "Los Morales".

En caso de que no haya ningún aspirante disponible para uno de los centros de trabajo, se considerarán disponibles todos los aspirantes en todas las localidades y centros.

Artículo 17. Rechazo de ofertas. Causas de justificación

1. Cuando injustificadamente un integrante de la bolsa rechace una oferta de contrato de trabajo o nombramiento como funcionario interino, o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, será excluido definitivamente en la correspondiente bolsa de trabajo.

2. La persona integrante de bolsa que rechace una oferta de contrato de trabajo, nombramiento de funcionario/a o no comparezca habiendo aceptado la propuesta, justificando el rechazo en alguna de las causas establecidas en los apartados 3 y 4 del presente artículo, pasará a situación de "no disponible justificado" o "no disponible pendiente de justificar" en la correspondiente bolsa de trabajo.

3. Las causas que justifican el rechazo de una oferta de contrato o de un nombramiento como funcionario interino, son las siguientes:

a) Por razón de enfermedad que le impida el desempeño del trabajo al momento del llamamiento. Esta situación se justificará con informe médico de seguimiento de consulta del facultativo del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma, en el que se especifique la imposibilidad de desempeño del puesto de trabajo. Finalizada la imposibilidad para el desempeño del puesto se justificará con informe médico de aptitud emitido por el facultativo del Servicio Público de Salud o Instituto Nacional de la Seguridad Social.

b) Por maternidad o adopción, durante el tiempo que legalmente corresponda. Esta situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o en su defecto informe médico de maternidad. Transcurrido el periodo legal de maternidad o el tiempo que por convenio colectivo o acuerdo económico y social aplicable a esta Diputación Provincial y a sus Organismos Autónomos corresponda pasará a situación de "disponible". No obstante, la persona integrante de Bolsa podrá solicitar pasar a la situación de "disponible" antes de la finalización de este periodo legal, siempre y cuando se respete el periodo mínimo de descanso obligatorio.

c) Por paternidad, durante el tiempo que legalmente corresponda al permiso por paternidad.

d) Por encontrarse en alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en cualquiera de sus regímenes especiales en el momento del llamamiento o iniciar tal prestación dentro del mes siguiente a la fecha de inicio del contrato o nombramiento ofertado. Esta situación se justificará con Vida Laboral actualizada emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social o Certificado de Servicios Prestados emitido por Administración Pública.

e) Por matrimonio o unión de hecho. Durante el plazo de quince días naturales desde la fecha de matrimonio no se realizarán ofertas de trabajo, salvo que manifieste por escrito pasar a situación de "disponible" antes de la finalización de este periodo. Dicha situación se justificará con fotocopia del Libro de Familia o cualquier otro documento acreditativo.

f) Por encontrarse cursando estudios oficiales. Se justificará mediante documento acreditativo de la matrícula de los estudios a los que haga referencia, quedando en situación de no disponible justificada hasta la finalización del curso académico. Una vez finalizado el curso académico el interesado deberá solicitar su disponibilidad en Bolsa.

g) Por cuidador principal de persona dependiente, que reúna los requisitos determinados por la Administración autonómica para ser persona cuidadora. Esta situación se justificará mediante el reconocimiento de la Administración Pública competente de la prestación económica para cuidados familiares y no profesionales

4. Igualmente, procederá la declaración de no disponible justificado y no disponible pendiente de justificación, con las mismas causas de justificación, cuando el interesado no compareciese a la firma del contrato o toma de posesión de la oferta aceptada, siempre que se trate de una causa sobrevenida a la aceptación. Si la causa no es sobrevenida motivará la exclusión de la bolsa.

5. Una vez aceptada la oferta, el supuesto previsto en la letra d) del apartado 3, únicamente se entenderá justificado, cuando el inicio del contrato o del nombramiento en entidad pública o privada se produzca de forma sobrevenida y se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, en caso contrario quedará excluido de la bolsa.

Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de "no disponibilidad justificada" durante un periodo de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 18. Causas de exclusión definitiva

1. Serán causas de exclusión definitiva de la Bolsa de Trabajo, las siguientes:

a) Si el aspirante de la bolsa a quien haya correspondido el llamamiento para un puesto concreto no acepta su nombramiento o contrato, no presenta en plazo la documentación prevista o no se presenta para tomar posesión o para formalizar el contrato, se entenderá que renuncia al mismo y quedará excluido de la bolsa de trabajo, salvo causa debidamente justificada.

b) Simular o falsear cualquiera de las causas que justifican el rechazo de ofertas de trabajo.

c) No cumplir con los requisitos de justificación establecidas en el presente Reglamento.

d) Haber sufrido la separación o despido del servicio mediante expediente disciplinario.

e) Toda renuncia voluntaria de la relación laboral temporal o funcional interina con la Diputación Provincial o sus Organismos Autónomos.

f) Cualquier otra causa de las establecidas en el presente Reglamento.

2. No obstante, en caso de renuncia del contrato o nombramiento motivada por optar a un contrato o a un nombramiento en entidad pública o privada que se inicie dentro del mes siguiente a la renuncia, el interesado quedará en situación de no disponibilidad justificada o pendiente de justificar.

Finalizada la causa de renuncia continuará en situación de "no disponibilidad justificada" durante un periodo de seis meses desde la fecha de finalización del contrato o nombramiento que la motivó, salvo que no haya disponible ningún otro candidato.

Artículo 19. Transparencia

La Diputación de Granada implementará los instrumentos telemáticos necesarios para posibilitar una gestión más ágil de las bolsas de trabajo, de forma que sea más transparente el conocimiento de las situaciones en bolsa por todas las personas integrantes de la misma.

Artículo 20. Comisión de interpretación y seguimiento

1. Tendrá carácter paritario, y estará formada por los miembros de la Administración nombrados por su representante, y por los miembros designados por las Organizaciones Sindicales. Estará presidida por el órgano competente en materia de recursos humanos.

2. Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

a) Informar las cuestiones consultadas por el órgano con competencias en materia de personal relativas a las normas de gestión de bolsas, con el fin de evitar incidencias o contradicciones que se deriven del mismo.

b) Evacuar consultas a petición del órgano con competencias en materia de personal cuando por las funciones y el contenido práctico de los puestos a cubrir exijan que los candidatos superen una prueba práctica para demostrar su idoneidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 3.2.

c) Efectuar el seguimiento de la correcta aplicación del presente Reglamento.

d) Efectuar propuestas de modificación del presente Reglamento.

Disposición adicional primera. Organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación

Podrán adherirse cualesquiera de los organismos autónomos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Diputación, mediante acuerdo del Presidente de cada organismo, en cuyo caso la tramitación de los procedimientos de selección y la gestión de las bolsas de trabajo, se realizará por el órgano con competencias en materia de recursos humanos de la Diputación de Granada.

Disposición transitoria primera. Vigencia de las bolsas aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento

1. Las bolsas o relaciones de candidatos aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor del presente Reglamento se extinguirán según el régimen de vigencia previsto en el artículo 10 de la normativa anterior.

La pérdida de vigencia será efectiva una vez constituida la nueva bolsa de trabajo, sin que, en ningún caso, pueda exceder de un plazo de tres años desde la entrada en vigor del presente Reglamento.

2. Se tiene por concluido el régimen transitorio establecido en la disposición transitoria tercera del Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de

trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008, quedando expresamente derogado, de conformidad con lo dispuesto en la disposición derogatoria única.

Disposición transitoria segunda. Procedimientos en curso

Los procesos selectivos actualmente en curso se regirán por la normativa vigente en el momento de publicarse la respectiva convocatoria.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Queda derogado el Reglamento de selección de personal temporal y Bolsa de trabajo de la Diputación de Granada, aprobado por acuerdo de Pleno, de 26 de noviembre de 2008.

Disposición final única. Entrada en vigor

1. El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia".

2. Las previsiones sobre transparencia contempladas en el artículo 19 producirán efectos a los dos años de la entrada en vigor del Reglamento.

3. La habilitación de los cursos prevista en el apartado 4.3.a).ii), únicamente producirá efectos cuando se establezca un sistema de acreditación. ■