



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 156 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

Pág.

MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA.- Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental. <i>Relación de bienes afectados por obras, clave: 43-GR-3722</i> .....	2
JUNTA DE ANDALUCÍA.- Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. <i>Convenio colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas</i> .....	3
DIPUTACIÓN DE GRANADA.- Delegación de Bienestar Social. <i>Aprobación de la modificación de crédito inicial para la convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro, y la relación definitiva de las entidades beneficiarias</i> .....	88

**AYUNTAMIENTOS**

CALICASAS.- <i>Aprobación definitiva presupuesto general y plantilla 2021</i> .....	80
E.L.A. DE CARCHUNA-CALAHONDA.- <i>Expediente de modificación de créditos n.º 687/2021</i> .....	82
GÓJAR.- <i>Convocatoria y bases 1 plaza funcionario interino-agente sociocultural</i> .....	83
PUEBLA DE DON FADRIQUE.- <i>Aprobación inicial de la modificación de crédito nº 9 del presupuesto en vigor</i> .....	1
QUÉNTAR.- <i>Aprobación definitiva de modificación presupuestaria expediente nº 28/2021</i> .....	87
VÍZNAR.- <i>Aprobación definitiva de modificación de créditos nº 2/2021/6</i> .....	88



Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773  
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

tNÚMERO 4.366

**AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE DON FADRIQUE (Granada)***Aprobación inicial de la modificación de crédito nº 9 del presupuesto en vigor***EDICTO**

D. Mariano García Castillo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique (Granada),

HACE SABER: Que en Sesión Ordinaria celebrada por el Pleno de este Ayuntamiento el día 30 de julio de 2021, se acordó la aprobación inicial del expediente de modificación nº 9 del presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito mediante suplemento de crédito financiados con el Remanente de Tesorería para Gastos Generales

Lo que se somete a información pública, a los efectos y en cumplimiento de lo que prevé el artículo 177, en relación con el 169, 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 -TRLRHL-, y artículo 38, en relación con el 20, del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, a fin de que, en el término de quince días contados a partir del día siguiente al de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, los interesados a que se refiere el artículo 170.1 de la citada Ley reguladora de las Haciendas Locales puedan examinar el expediente de referencia, que se encuentra de manifiesto en las dependencias de la Intervención Municipal, y presentar, en su caso, las reclamaciones que consideren oportunas ante el Pleno de la Corporación, por alguno de los motivos que se expresan en el artículo 170.2 de la citado 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 -TRLRHL-.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento <https://sedepuebladedonfadrique.dipgra.es/>.

En el caso de que no se formulen reclamaciones durante el período de exposición pública, el referido acuerdo plenario se considerará definitivo de conformidad con lo que dispone el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales -TRLRHL-.

Puebla de Don Fadrique, 5 de agosto de 2021.- El Alcalde, fdo.: Mariano García Castillo.

**MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA**

Demarcación de carreteras del estado en Andalucía oriental

*Relación de bienes afectados por obras, clave: 43-GR-3722*

**EDICTO**

Anuncio de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental por el que se somete a información pública a efectos de expropiaciones el proyecto de obras complementarias nº 2 al proyecto clave 43-GR-3720 "Autovía A-44. Tramo: Albolote-Santa Fe. Provincia de Granada". Obra clave: 43-GR-3722

Con fecha 19 de julio de 2021, el Director General de Carreteras, ha resuelto aprobar provisionalmente el proyecto de obras complementarias nº 2 al proyecto clave 43-GR-3720 "Autovía A-44. Tramo: Albolote-Santa Fe. Provincia de Granada". Obra clave: 43-GR-3722, siendo su parte dispositiva la siguiente:

"1. Aprobar provisionalmente el proyecto de obras complementarias nº 2 al Proyecto clave: 43-GR-3720 "Autovía A-44. Tramo: Albolote-Santa Fe. Provincia de Granada", con un Presupuesto Base de Licitación del Proyecto de Construcción que asciende a 272.279,26 euros, que no incluye la cantidad de 57.178,64 euros en concepto de I.V.A. (21 %).

2. Ordenar que por la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental se proceda a incoar el correspondiente expediente de información pública del proyecto de obras complementarias, de acuerdo con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo de las Administraciones Públicas, y en cumplimiento de cuanto establecen los artículos 17, 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954, y concordantes de su Reglamento.

3. Ordenar a la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental la incoación del expediente de expropiación de los terrenos necesarios."

En su cumplimiento, y de conformidad con lo preceptuado en los artículos 17, 18 y 19 de la Ley, de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa, y concordantes de su Reglamento, esta Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental ha resuelto abrir un período de información pública de veinte (20) días hábiles, contados a partir del primer día hábil siguiente al de la última fecha de las publicaciones reglamentarias, con el objeto de que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos para rectificar posibles errores de la relación que se publica en este anuncio u oponerse, por razones de fondo o forma, a la declaración de utilidad pública y a la necesidad de ocupación de los bienes afectados en la relación anexa.

**RELACIÓN DE BIENES Y DERECHOS AFECTADOS POR LAS OBRAS DEL PROYECTO CLAVE 43-GR-3722.  
TÉRMINO MUNICIPAL DE GRANADA**

Finca	Pol	Parc	Propietario	S.P. (m <sup>2</sup> )	S.V. (m <sup>2</sup> )	O.T. (m <sup>2</sup> )	Expro (m <sup>2</sup> )	Cultivo/ aprovechamiento
1	2	55	Manuel Ríos Padial y Antonia Tamayo Lozano	0	0	0	132	Labor de regadío
2	2	50	José Gerardo Carmona Arenas	0	0	0	522	Labor de regadío

La resolución, el anuncio, los planos parcelarios y la relación de bienes y derechos afectados pueden ser examinados en la página web del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana: <https://www.mitma.es/el-ministerio/buscador-participacion-publica>, en las oficinas de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental, Avda. de Madrid, nº 7 (18071-Granada); así como en el tablón de anuncios digital del Ayuntamiento de Granada: <https://www.granada.org/inet/edictos.nsf/ww1>.

Los escritos formulando alegaciones, dirigidos a esta Demarcación, podrán presentarse en las oficinas antes referidas o utilizando cualquiera de las modalidades previstas en la vigente Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 2 de agosto de 2021.-El Jefe de la Demarcación de Carreteras del Estado en Andalucía Oriental, fdo.: Salvador Fernández Quesada.

**JUNTA DE ANDALUCÍA****CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO***Convenio colectivo del sector de industrias de la construcción y obras públicas***EDICTO**

Resolución de 2 de agosto de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industrias de la Construcción y Obras Públicas,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (con código de convenio nº 18000115011982), adoptado entre la representación de los empresarios y la de los trabajadores, presentado el día 28 de julio de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

Granada, 4 de agosto de 2021.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA, AÑOS 2016-2022****PREÁMBULO**

USO GENÉRICO DEL LENGUAJE: En el texto se ha utilizado el masculino como genérico del idioma español, para englobar a los trabajadores y a las trabajadoras.

**LIBRO I****ASPECTOS GENERALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN****TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES****CAPÍTULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES NATURALEZA JURÍDICA, ÁMBITOS Y GARANTÍAS****ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS.**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte la Federación Provincial de Industria, Construcción y Agro de UGT de Granada (FICA - UGT), Sindicato Provincial del hábitat de Comisiones Obreras de Granada, como representación laboral y de otra parte, la Asociación de Constructores y Promotores de Granada (ACP GRANADA), de la Provincia de Granada.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

**ARTÍCULO 2.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidos en los ámbitos funcional, personal y territorial del presente convenio.

**ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL**

1.- El presente Convenio será de obligado cumplimiento en todas las actividades propias del sector de la construcción, que son las siguientes:

- a.- Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas.
- b.- La conservación y mantenimiento de infraestructuras.
- c.- Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- d.- Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos.

e.- El Comercio de la construcción mayoritario y exclusivista.

2.- Las actividades que integran el campo de aplicación de este Convenio se relacionan y detallan en el Anexo I del Convenio General.

#### ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL

1.- La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas, entidades, organismos y personas trabajadoras de las actividades enumeradas en el artículo anterior.

2.- Se excluye del ámbito del presente Convenio el personal directivo (Nivel I). Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que le resulte de aplicación.

3.- Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho cargo por promoción interna en la empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

#### ARTÍCULO 5.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio es de ámbito Provincial, por lo que obliga a todas las empresas y personas trabajadoras que desarrollen cualquiera de las actividades enumeradas en el apartado anterior, siempre que el centro de trabajo se encuentre ubicado en Granada y/o su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito territorial. Salvo disposición legal en contrario, afectará igualmente a las relaciones laborales prestadas en el ramo de construcción y obras públicas en todos los organismos oficiales dependientes del Estado, la Provincial, el Municipio o la Comunidad Autónoma, así como cuantos organismos autónomos ostenten carácter oficial.

#### ARTÍCULO 6.- ÁMBITO MATERIAL

1.- El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes. Comprende además las materias reservadas a la negociación de ámbito provincial previstas en el artículo 6 del Convenio General.

2.- En materia de Clasificación Profesional se aplicará lo acordado en el VI Convenio General de la construcción publicado en el BOE de 26 de septiembre de 2017.

#### ARTÍCULO 7.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración del presente convenio será desde el 01-01-2016 hasta el 31-12-2022, salvo en aquellas materias cuya temporalidad exceda de la anteriormente especificada, prorrogándose su vigencia a no ser que alguna de las partes exprese por escrito su voluntad de revisarlo, con un mínimo de un mes de antelación a la fecha de vencimiento.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación, y de la propuesta, se enviará copia, además de al resto de las partes firmantes del Convenio, a la Delegación Provincial de Trabajo para su registro.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prorrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

#### ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio, cualquiera que sea su naturaleza y contenido, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días hábiles siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad, salvaguardando expresamente lo especificado en el último párrafo del artículo 7 de este convenio.

#### ARTÍCULO 9.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas al entrar en vigor este Convenio, siempre y cuando fuesen más favorables consideradas en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables.

### TÍTULO I. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL TRABAJO

#### CAPÍTULO PRIMERO

#### CONDICIONES GENERALES DE INGRESO

#### ARTÍCULO 10.- INGRESO EN EL TRABAJO

1.- La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la colocación, así como las disposiciones especiales según el tipo de trabajo o circunstancias del trabajador.

2.- Las empresas están obligadas a comunicar a los Servicios Públicos de Empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los contratos de trabajo que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito, en los términos previstos en el RD 1424/2002, de 27 de diciembre, por el que se regula el contenido de los contratos de trabajo y de sus copias básicas a los Servicios Públicos de Empleo, y el uso de medios telemáticos en relación con aquellos.

3.- Asimismo la empresa deberá enviar o remitir a los citados servicios la copia básica de los contratos de trabajo, previamente entregada a la Representación de los trabajadores si la hubiere. En todo caso, se le entregará una copia completa del contrato al trabajador contratado.

4.- Se prohíbe emplear a trabajadores menores de 18 años para la ejecución de trabajos en las obras, sin perjuicio de lo establecido en el art. 17.4, referente al contrato de trabajo para la formación.

5.- La acreditación de la categoría profesional por la Tarjeta Profesional de la Construcción no obliga a la empresa a la contratación del trabajador con esa categoría.

#### ARTÍCULO 11.- PRUEBAS DE APTITUD

1.- Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2.- El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico, según se establece en el artículo siguiente.

3.- Una vez considerado apto, el trabajador contratado deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo.

#### ARTÍCULO 12.- VIGILANCIA Y CONTROL DE LA SALUD

1.- Las partes acuerdan una serie de disposiciones acerca de la vigilancia y control de la salud, que son las contenidas en los siguientes apartados, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a la vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

2.- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.

3.- Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. No obstante, previo informe de la representación de los trabajadores, la empresa podrá establecer el carácter obligatorio del reconocimiento en los supuestos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

4.- En ningún caso los costes de estos reconocimientos médicos podrán ser a cargo del trabajador y en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos serán a cargo de la respectiva empresa, quién podrá concertar dichos reconocimientos con entidades que cuenten con personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

5.- Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a las personas trabajadoras afectadas no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

#### ARTÍCULO 13.- PERÍODO DE PRUEBA

Para los contratos regulados en este convenio.

1 - Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

a.- Técnicos titulados superiores y medios: 6 meses.

b.- Empleados:

Niveles III, excepto titulados medios, IV y V: 3 meses.

Niveles VI al X: 2 meses.

Resto de personal: 15 días naturales.

c.- Personal operario:

Encargados y capataces: 1 mes.

Resto del personal: 15 días naturales.

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

cesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la empresa.

4.- Los titulares de la Tarjeta Profesional de la Construcción (TPC) expedida por la Fundación Laboral de la Construcción, con contrato de fijo de obra u otra modalidad de contrato temporal, estarán exentos del período de prueba para los trabajos de su categoría profesional, siempre que conste en la cartilla profesional haber acreditado su cumplimiento en cualquier empresa anterior.

## CAPÍTULO SEGUNDO CONTRATACIÓN

### ARTÍCULO 14.- CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio Colectivo, siendo para un puesto de trabajo concreto. Éste viene determinado por las tareas o funciones que desempeñe el trabajador, la categoría profesional que le corresponda dentro de la clasificación vigente y por el centro de trabajo donde se desempeñe la actividad, de manera que cualquier modificación en alguno de los factores anteriores constituye un cambio de puesto de trabajo.

### ARTÍCULO 15.- CONTRATO FIJO DE PLANTILLA

1.- Este contrato es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores en todos los centros de trabajo de carácter permanente.

2.- Con el objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá usar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

### ARTÍCULO 16.- CONTRATO PARA TRABAJO FIJO DE OBRA

1.- Según lo previsto en el artículo 15.1.a del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, este contrato tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados, y se formalizará siempre por escrito.

2.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

3.- Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, suscribiendo a tal efecto el correspondiente documento según el modelo que figura en el Anexo II y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa deberá comunicar por escrito el cese al trabajador antes de cumplirse el período máximo de tres años fijado en el párrafo anterior. Cumplido dicho período, si no hubiese mediado comunicación escrita del cese, el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla. En cuanto al preaviso del cese, se estará a lo pactado en el párrafo tercero del apartado 1.

4.- Teniendo en cuenta la especial configuración del sector de la construcción y sus necesidades, sobre todo en cuanto a la flexibilidad en la contratación y la estabilidad en el empleo del sector mejorando la seguridad y salud en el trabajo así como la formación de las personas trabajadoras, y conforme a lo establecido en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, no se producirá sucesión de contratos por la concertación de diversos contratos fijos de obra para diferentes puestos de trabajo en el sector, teniendo en cuenta la definición de puesto de trabajo dada en el artículo 22 del presente Convenio, y por tanto no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 15 del E.T.

5.- Por lo tanto la contratación, con o sin solución de continuidad, para diferente puesto de trabajo mediante dos o más contratos fijos de obra con la misma empresa o grupo de empresas en el periodo y durante el plazo establecido en el artículo 15.5 del E.T., no comportará la adquisición de la condición establecida en dicho precepto.

A tal efecto nos encontramos ante puestos de trabajo diferentes cuando se produce la modificación en alguno de los factores determinados en el artículo 14 del presente Convenio.

La indicada adquisición de condición tampoco operará en el supuesto de producirse bien la sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del E.T. o la subrogación recogida en el artículo 19 del presente Convenio.

6.- El cese de las personas trabajadoras deberá producirse cuando las realizaciones paulatinas de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

Este cese deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de 15 días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable. Todo ello, sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente al cese.

7.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para la empresa y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la empresa a la representación de las personas trabajadoras del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria Provincial, operarán la terminación de obra y cese previstos en el apartado 1, a excepción del preaviso. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria Provincial, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. La empresa contrae también la obligación de ofrecer de nuevo un empleo al trabajador/a cuando las causas de paralización de la obra hubieran desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el apartado 3.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral

8.- En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese, del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, devengados durante la vigencia del contrato.

#### ARTÍCULO 17.- OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1.- Las personas trabajadoras que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción, o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7%, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Estos contratos se formalizarán siempre por escrito.

2.- Podrá concertarse el contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

3.- Las empresas afectadas por este Convenio y las Empresas de Trabajo Temporal podrán concertar contratos de puesta a disposición.

De conformidad con el artículo 8.b) Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 17, apartado seis, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, las empresas afectadas por el presente Convenio no podrán celebrar contratos de puesta a disposición para las ocupaciones, puestos de trabajo o tareas que expresamente se determinan en el Anexo VII del convenio General de la Construcción, y ello por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los mismos.

A estos contratos les será de aplicación las siguientes disposiciones:

a) Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo establecidas en el correspondiente convenio colectivo sectorial que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

b) A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

c) La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

d) Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

e) Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional

de la cantidad que resultaría de abonar una indemnización por cese del 7 por 100 calculada sobre todos los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.; y siempre y cuando no haya establecida otra por ley y siempre y en todo caso respetando la cuantía establecida en el art 11.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de Trabajo Temporal. En este caso la indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato.

f) Los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal deberán poseer la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Siempre que sea posible esta formación se corresponderá con la prevista en el Libro II del presente Convenio colectivo. Los trabajadores cedidos deberán estar en posesión de la Tarjeta Profesional de la Construcción, cuando ello sea procedente.

g) Igualmente, tendrán derecho a la utilización de los servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.

h) La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

4.- El contrato para la formación y el aprendizaje viene regulado, además de por el Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual, por las siguientes disposiciones:

a) El Sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá como objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación. Cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficio, el límite máximo de edad será de veinticuatro años.

d) Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación, sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) El tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales.

g) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, ni de dos años para los colectivos a que se refiere la letra d) de este artículo.

Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa. A estos efectos, la empresa podrá recabar del Servicio Público de Empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

h) horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

La empresa, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo. Colectivos de la letra c) y e) de este artículo 1er año 60 por 100, 2º año 70 por 100, 3er año 85 por 100. Colectivos de las letras d) de este artículo 1er año 95 por 100, 2º año 100 por 100. Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extra salariales que, en su caso, se establezcan en cada Convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario. No obstante, la situación de incapacidad temporal del personal contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa.

l) Si concluido el contrato, el personal contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica. La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

n) El salario abonado en cualquier modalidad contractual, no podrá ser inferior al fijado en el Salario Mínimo Interprofesional establecido en cada momento.

#### ARTÍCULO 18.- SUBCONTRATACIÓN

1.- Las empresas que subcontraten con otras del sector la ejecución de obras o servicios, responderán ante los trabajadores de las empresas subcontratistas en los términos establecidos en el artículo 42 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 32/2006 del 18 de octubre reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

2.- Asimismo, se extenderá la responsabilidad a la indemnización de naturaleza no salarial por muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional pactada en este convenio, quedando limitado el ámbito de esta responsabilidad exclusivamente respecto de los trabajadores de las empresas subcontratadas obligadas por este convenio.

#### ARTÍCULO 19.- SUBROGACIÓN DE PERSONAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS O VÍAS FÉRREAS, REDES DE AGUA, CONCESIONES MUNICIPALES PARA EL MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE ACERAS, PAVIMENTOS, VÍAS PÚBLICAS Y ALCANTARILLADO.

1.- Al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras empleadas por empresas o entidades que se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, total o parcialmente, en cualquier contrata de conservación y/o mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras o vías férreas, redes de agua, así como concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, a que se refiere el artículo 3, apartado b) y el Anexo I, apartado b) del Convenio General del sector de la Construcción, se establece, con carácter exclusivo para tales actividades, la obligación de subrogación del personal entre las empresas saliente y entrante, la cual se llevará a cabo conforme a los requisitos y condiciones que se detallan en el presente artículo.

En las contrata de redes de agua, concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado, la subrogación de personal establecida en el punto anterior, será de aplicación a los contratos municipales, para las contrata nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del VI Convenio General de la Construcción en el B.O.E. de fecha 26 de septiembre de 2017, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el vigente Convenio Colectivo.

En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación pública, referida a las actividades anteriormente descritas, que pasa a ser desempeñada, de modo parcial o total, por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad, sea cual sea la forma jurídica que adopten.

2.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o cesión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los/as trabajadores/as de la empresa saliente adscritos a dicha contrata, pasarán a adscri-

birse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar la actividad objeto de la contrata, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Dado el carácter de mejora de la legislación vigente que supone la subrogación prevista en este artículo, se establece expresamente que tales derechos y obligaciones quedarán limitados exclusivamente a los generados por el último contrato suscrito por el/la trabajador/a con la empresa saliente de la contrata, sin que la empresa entrante se encuentre vinculada por cualquier contrato o pacto anterior a aquel, particularmente a efectos de años de servicio, indemnizaciones por despido y cualesquiera otros conceptos que tomen en consideración el tiempo de prestación de servicios, a menos que ya tuviera reconocido el/la trabajador/a tales derechos mediante sentencia judicial firme con anterioridad a producirse la subrogación y le hubieran sido comunicados a la empresa entrante en el plazo y forma regulados en este artículo.

3.- Será requisito necesario para tal subrogación, que los/as trabajadores/as lleven prestando sus servicios en la contrata que cambia de titular, al menos 4 meses antes de la fecha de finalización efectiva de la misma, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo de 4 meses, hubieran trabajado en otra contrata. El personal que no reúna estos requisitos y condiciones no tendrá derecho a ser subrogado.

También se producirá la mencionada subrogación del personal en cualquiera de los siguientes supuestos:

a.) - Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de 4 meses en la misma y se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las causas establecidas en el art. 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.) - Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

c.) - Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, aunque no lleven los 4 meses de antigüedad.

d.) - Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, de forma total o parcial, dentro de los últimos 4 meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata.

4.- Al objeto de garantizar la transparencia en el supuesto de licitación, la empresa o entidad en la que se extinga o concluya el contrato, en el momento de iniciarse el procedimiento estará obligada a tener a disposición de las empresas licitadoras la relación de todo el personal objeto de la posible subrogación en la que se especifique, nombre y apellidos, Documento Nacional de Identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que por cualesquiera conceptos vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

5.- Asimismo será requisito imprescindible para que opere esta subrogación que la empresa a la que se le extingue o concluya la contrata notifique por escrito la obligación de subrogación a la nueva empresa adjudicataria o entidad que asuma la contrata en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de finalización de la contrata, o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, facilitándole al mismo tiempo los siguientes documentos:

a.) - Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de accidentes de trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.

b.) - Fotocopia de las cuatro últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores afectados por la subrogación.

c.) - Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización de la Seguridad Social de los últimos cuatro meses, en los que figuren los trabajadores afectados.

d.) - Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

e.) - Relación de todo el personal objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación, fecha de disfrute de vacaciones y retribuciones que, por cualesquiera conceptos, vinieran percibiendo, especificando los mismos y sus importes.

f.) - Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.

g.) - Toda la documentación relativa a la Prevención de Riesgos Laborales.

h.) - En su caso, documentación acreditativa de las situaciones a que se refiere el apartado 3, párrafos a, b, c y d del presente artículo.

Asimismo, será necesario que la empresa saliente acredite documentalmente a la entrante, antes de producirse la subrogación, mediante copia de documento diligenciado por cada trabajador afectado, que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus retribuciones hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. A estos efectos, los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo deberá abonar la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

6.- En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el

apartado 3 de este artículo referidos a la anterior contrata, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

7.- En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos previstos en el apartado 3 de este artículo referidos a alguna de las anteriores contratas, y respecto de los que la empresa o empresas salientes hubieran cumplido con las obligaciones establecidas en el apartado 5 del mismo.

8.- La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula, Empresa o entidad cesante, nueva adjudicataria y trabajador, por lo que, cumplidos los requisitos establecidos en los apartados 3, 4 y 5 del presente artículo, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes o zonas de las mismas que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades que lleven a cabo la correspondiente actividad. Todo ello con independencia de los supuestos de sucesión de empresa en los que se estará a lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9.- No desaparece el carácter vinculante de la subrogación prevista en este artículo en el caso de que el organismo público que adjudica la contrata suspendiese la actividad objeto de la misma, por un período no superior a doce meses.

10.- Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta la finalización de la vigencia establecida en esta materia en el art.7 referido al ámbito temporal punto 2.

### CAPÍTULO TERCERO CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 20.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del E.T. y respondiendo a las necesidades actuales del trabajo en el sector, se establece un sistema de clasificación profesional de los/as trabajadores del sector de la construcción en grupos profesionales.

2. La clasificación profesional se estructura en ocho grupos profesionales con tres áreas funcionales: Gestión técnica, diseño y planificación; Producción y actividades asimiladas; y Servicios transversales.

3. En el anexo X del presente convenio, se define el contenido de cada una de las áreas y grupos profesionales.

4. Igualmente en el referido convenio se recoge la tabla de equivalencias profesionales entre la clasificación anterior dividida en categorías profesionales y la nueva clasificación en grupos profesionales con sus correspondientes niveles retributivos.

### CAPÍTULO CUARTO ORDENACIÓN Y PRESTACIÓN DEL TRABAJO

#### ARTÍCULO 21.- ORDENACIÓN DEL TRABAJO

La ordenación del trabajo es facultad del empresario o persona en quien éste delegue, y debe ejercerse con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas aplicables.

El/la trabajador/a estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo y durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

#### ARTÍCULO 22.- PRESTACIÓN DEL TRABAJO Y OBLIGACIONES ESPECÍFICAS.

1.- La prestación del trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

2.- Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidad urgente de prevenir males o de remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prestar mayor trabajo u otro distinto del acordado, con obligación por parte de la empresa de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3.- La empresa deberá guardar la consideración debida a la dignidad humana del trabajador, así como tener en cuenta la capacidad real de los/as trabajadores/as disminuidos, que, en su caso, le presten sus servicios, al adoptar y aplicar medidas de control y vigilancia del cumplimiento de la prestación de trabajo.

4.- El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas, herramientas o instalaciones

relacionadas con su cometido, que, a su vez, deberá mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de él dependa.

5.- Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la empresa o de quienes le representen, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

6.- Para la debida eficacia de la política de prevención de accidentes en el trabajo, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas a las disposiciones legales y a lo establecido en el Libro II del presente convenio.

#### ARTÍCULO 23.- TRABAJO "A TIEMPO"

Salvo norma, disposición o pacto en contrario, se presume que la prestación de trabajo se concierta en la modalidad denominada "a tiempo", en la que la retribución se fija atendiendo a la duración del trabajo y al rendimiento normal en la categoría y especialidad correspondientes, al que se hace referencia en el artículo 40 del Convenio General del Sector, y cuya contrapartida la constituye la tabla salarial de este convenio colectivo provincial.

#### ARTÍCULO 24.- SISTEMAS CIENTÍFICOS O DE "TRABAJO MEDIDO"

1.- En estos sistemas, que se caracterizan por intentar llevar a cabo, a través de una serie más o menos compleja de operaciones, una medición técnica del rendimiento, y tienen como finalidad conseguir que éste sea superior al normal que viene obteniéndose, el rendimiento de la prestación de trabajo será el que en ellos se establezca.

2.- En su implantación deberá concederse el necesario período de adaptación y se respetará el salario que se había alcanzado anteriormente, pudiendo dar lugar a la movilidad y redistribución del personal que requiera la nueva organización del trabajo.

3.- Si durante el período de adaptación, el trabajador alcanzara rendimientos superiores a los normales, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el rendimiento normal y el superior que haya conseguido, regularizándose su situación, en su caso, cuando el sistema sea definitivamente implantado, de acuerdo con las tarifas que el mismo contenga.

4.- Estos sistemas exigirán el establecimiento de una fórmula clara y sencilla para el cálculo de las retribuciones correspondientes.

5.- Previamente a su implantación o revisión colectivas, deberá solicitarse, a los representantes legales de los trabajadores, el informe a que se refiere el artículo 64.1.4ºd) y e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que deberán emitir éstos en el plazo de 15 días, estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 25.- TRABAJO POR TAREA, A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA, CON PRIMAS A LA PRODUCCIÓN O CON INCENTIVO

1.- Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.

2.- El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo.

Si el trabajador/a termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma.

En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.

3.- En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.

4.- En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.

5.- Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el convenio colectivo aplicable, más un 25%.

6.- Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.5 F del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de 15 días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 26.- DISCRECIÓN PROFESIONAL

Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador/a está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

#### ARTÍCULO 27.- DEBERES DEL EMPRESARIO

En relación con la prestación de trabajo, el empresario está obligado a facilitar a los trabajadores cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de su cometido, así como los medios de protección necesarios a efectos de su seguridad y salud en el trabajo y velar por el uso efectivo de los mismos, y en general a respetar los derechos laborales de los trabajadores establecidos en el artículo 4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 28.- RECLAMACIONES DE LOS TRABAJADORES

Sin perjuicio del derecho que asiste a las personas trabajadoras de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentarlas ante la empresa en que presten servicio, a través de sus representantes legales o sus jefes inmediatos.

Las empresas tratarán de resolver estas reclamaciones en el plazo más breve posible, con objeto de evitar o reducir su planteamiento formal en las mencionadas instancias.

### CAPÍTULO QUINTO

#### PRODUCTIVIDAD Y TABLAS DE RENDIMIENTO

#### ARTÍCULO 29.- LA PRODUCTIVIDAD COMO BIEN JURÍDICAMENTE PROTEGIDO

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de las personas trabajadoras, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

#### ARTÍCULO 30.- RENDIMIENTO EN LOS SISTEMAS DE "TRABAJO MEDIDO"

Cuando se empleen sistemas de organización científica del trabajo o del "trabajo medido", las normas de implantación o aplicación de estos sistemas deberán establecer el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, así como las tarifas retributivas aplicables en función de los mayores rendimientos que, en su caso, se consigan, elaboradas de forma tal que el cálculo de la retribución correspondiente resulte claro y sencillo.

#### ARTÍCULO 31.- RENDIMIENTO EN LOS SISTEMAS DE TRABAJO CON PRIMA O INCENTIVO

En caso de aplicarse estos sistemas colectivos de trabajo, y como en el supuesto del artículo anterior, en su normativa de implantación o aplicación, deberá figurar el rendimiento normal o exigible, y las tarifas retributivas correspondientes, elaboradas de forma que los ingresos respectivos guarden entre sí, al menos, la misma proporción que los rendimientos correspondientes.

#### ARTÍCULO 32.- RENDIMIENTO EN EL SISTEMA DE TRABAJO "A TIEMPO"

1.- Como se dispone en el artículo 27 del Convenio General del Sector, se presume que este sistema rige la prestación de trabajo, salvo disposición o pacto en contrario.

2.- En este sistema la retribución será la que corresponda de acuerdo con la tabla salarial de este Convenio colectivo Provincial, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo, siempre que el/la trabajador/a alcance, en dicho tiempo, el rendimiento normal exigible al mismo.

#### ARTÍCULO 33.- ESTABLECIMIENTO DE TABLAS DE RENDIMIENTO

1.- El sistema de trabajo a tiempo, y en relación con aquellas actividades, oficios o especialidades y categorías incuridas en el ámbito de aplicación de este Convenio, cuyos rendimientos se presten, con mayor facilidad, a ser medidos con criterios objetivos o materiales, se establecerán tablas de rendimientos normales, que, tras los oportunos acuerdos de la Comisión de Productividad de este Convenio, se irán incorporando, como Anexo, al mismo.

2.- Después de la publicación de este Convenio, podrá acordarse a nivel provincial, el establecimiento de nuevas tablas de rendimientos normales, o la ampliación de las existentes con nuevas unidades, o su revisión, de acuerdo con la Comisión Sectorial de Productividad, todo ello en el supuesto de que las unidades correspondientes no vengán recogidas en el Anexo oportuno de este Convenio.

3.- En relación con los rendimientos normales que figuren, en su caso, en el Anexo correspondiente del presente Convenio, la Comisión Sectorial de Productividad podrá autorizar las adaptaciones que se propongan a nivel provincial, o, en su caso, de comunidad autónoma, y que entienda estén justificadas.

#### ARTÍCULO 34.- TABLAS DE RENDIMIENTOS Y RETRIBUCIONES

La obtención de los rendimientos normales que se establezcan en las tablas aplicables en cada caso, será requisito necesario para tener derecho a la percepción de los salarios estipulados en las tablas salariales del presente convenio, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

Será considerada disminución voluntaria del rendimiento, no alcanzar los rendimientos fijados en la tabla de rendimientos normales aplicable, en su caso, salvo causa justificada que, de darse, implicará el derecho a la percepción íntegra del salario estipulado para el rendimiento normal correspondiente.

#### ARTÍCULO 35.- REVISIÓN DE TABLAS DE RENDIMIENTOS

Los rendimientos estipulados en las tablas, sólo podrán ser objeto de revisión cuando lo acuerde la Comisión Sectorial de Productividad Provincial.

#### ARTÍCULO 36.- CONDICIONES DE APLICACIÓN

Las propias tablas de rendimientos establecerán sus condiciones de aplicación así como la forma y, en su caso, el período de entrada en vigor, debiendo recoger, como regla general, que el cómputo de la medición será semanal y referido a cada jornada de trabajo.

#### ARTÍCULO 37.- VERIFICACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, el cumplimiento de los rendimientos de la tabla, en su caso, aplicable, debiendo seguir, para ello las siguientes reglas:

- 1.- Al trabajador que vaya a ser sometido a medición se le comunicará previamente.
- 2.- Los resultados de la medición de cada jornada se consignarán en parte de trabajo confeccionado al efecto, que deberá ser firmado diariamente por la persona trabajadora y la empresa o persona que lo represente, y, en caso de negativa de uno de ellos, por dos testigos, quedando en poder de ambas partes copia de dicho documento.
- 3.- El período de medición mínimo será de una semana laboral, computándose los resultados por el valor medio alcanzado en el período que se utilice.

### CAPÍTULO SEXTO

#### PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 38.- ASCENSOS, PROCEDIMIENTO

Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

- 1.- El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o especial confianza, será de libre designación y revocación por la empresa.
- 2.- Para ascender, cuando proceda, a una categoría profesional superior, se establecerán por la empresa, sistemas de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos y permanencia del trabajador en la empresa, y podrán tomar como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:
  - a.- Titulación adecuada.
  - b.- Conocimiento del puesto de trabajo.
  - c.- Historial profesional.
  - d.- Haber desempeñado función de superior categoría profesional.
  - e.- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan, las cuales deberán ser las adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### PERCEPCIONES ECONÓMICAS: CONCEPTOS Y ESTRUCTURA

#### ARTÍCULO 39.- PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1.- Del conjunto de percepciones económicas, en dinero o en especie, que el trabajador obtiene en la relación de trabajo por cuenta ajena, unas las percibe como retribución o contraprestación directa por la prestación de su trabajo y son las que constituyen el salario. Otras las recibe como compensación de gastos, como prestaciones y sus complementos e indemnizaciones o por modificaciones en su relación de trabajo, no formando ninguna de ellas parte del salario por ser percepciones de carácter extra salarial.

2.- Percepciones económicas salariales:

- a. Salario base es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo, con el rendimiento normal y exigible, en los términos del artículo 40.2 del Convenio Nacional.
  - b. Complementos salariales o cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a las siguientes circunstancias distintas de la unidad de tiempo:
    - Personales, tales como la antigüedad consolidada, en su caso, y el complemento de discapacidad.
    - De puesto de trabajo, tales como las derivadas de trabajo nocturno, excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso.
    - De calidad o cantidad de trabajo, tales como primas, incentivos, destajos, pluses de actividad o asistencia u horas extraordinarias.
    - Las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente a sus trabajadores.
    - Las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.
- 3.- Percepciones económicas no salariales:

- a.- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y sus complementos.
  - b.- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, tales como herramientas y ropa de trabajo, así como las cantidades que se abonen en concepto de dietas, gastos de viaje o locomoción, pluses extra salariales, y aquellas diferencias de alquiler o coste de vivienda que viniera percibiendo el trabajador.
  - c.- Las indemnizaciones por ceses, movilidad geográfica, suspensiones, extinciones, resoluciones de contrato o despido y accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- 4.- Aquellos complementos salariales que tengan carácter funcional o circunstancia como los de puesto de trabajo, los de calidad o cantidad de trabajo realizado, y las cantidades que las empresas abonen libre y voluntariamente, se considerarán no consolidables en el salario del trabajador y no se computarán como base de las percepciones enumeradas en el apartado 2 de este artículo.

#### ARTÍCULO 40.- ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. a.- Los conceptos que integran las percepciones económicas, son los siguientes:
- Salario base.
  - Gratificaciones Extraordinarias.
  - Pluses Salariales.
  - Pluses extra salariales.
- b.- En el concepto gratificaciones extraordinarias se entiende incluida la retribución por vacaciones.
- c.- En pluses salariales se consideran incluidos todos los complementos que se pacten en este convenio que constituyan contraprestación directa del trabajo y no compensación de gastos originados por asistir o realizar el trabajo.
- d.- En pluses extra salariales se consideran incluidos cuantos conceptos se pacten en el convenio, de carácter indemnizatorio de gastos originados al trabajador/a por la prestación de su trabajo, tales como distancia, transporte, recorrido, herramientas y ropa de trabajo.
- 2.- Se acuerda establecer las proporciones que deben guardar algunos conceptos en relación con el total anual pactado en las tablas de percepciones económicas de este convenio colectivo.
- a.- Los conceptos de salario base y gratificaciones extraordinarias definidos en el artículo anterior, sumados deberán quedar comprendidos entre el 65% y el 75% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel. En el caso de que la proporción de estos dos conceptos sea ya superior al 75% del total anual, se mantendrá.
- b.- Los pluses extra salariales, sumados, estarán comprendidos entre el 5% y el 7% del total anual de las tablas del convenio para cada categoría o nivel retributivo.
- c.- Los pluses salariales, sumados ocuparán el restante porcentaje que resulte de aplicar los dos criterios anteriores sobre el total anual de las tablas de convenio para cada categoría o nivel retributivo.
- 3.- Además de los conceptos reseñados, podrán existir en el recibo de salarios de los trabajadores/as, las restantes percepciones a que se hace referencia en el artículo anterior.

#### ARTÍCULO 41.- DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

- 1.- El salario base, se devengará durante todos los días naturales, por los importes que, para cada categoría y nivel, que establece la tabla anexada al presente convenio.
- 2.- Los pluses salariales de convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados, por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el presente convenio.
- 3.- Los pluses extra salariales de convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo, por los importes fijados en este convenio.
- 4.- Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
- a.- Paga de junio: de 1 de enero a 30 de junio.
  - b.- Paga de Navidad: de 1 de julio a 31 de diciembre.
- 5.- La remuneración bruta anual mencionada comprenderá todas las percepciones económicas pactadas en el convenio, por nivel y categoría profesional.

De acuerdo con las formas de devengo, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$R.A. = SB \times 335 + [(PS + PE) \times (\text{Número de días efectivos de trabajo})] + \text{Vacaciones} + P.J. + P.N.$$

Siendo:

R. A = Remuneración anual.

S. B = Salario Base P.S. = Pluses salariales.

P.E. = Pluses extra salariales. P.J. = Paga de junio

P.N. = Paga de Navidad.

#### ARTÍCULO 42.- PAGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

- 1.- Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente al de su devengo, aunque el trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.

2.- El/la trabajador/a deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la empresa, su Número de Identificación Fiscal (N.I.F.), de conformidad con la normativa aplicable al respecto.

#### ARTÍCULO 43.- INCREMENTOS ECONÓMICOS

Las tablas salariales provinciales se adecuarán con los incrementos económicos establecidos en el Convenio General, sobre los conceptos de salario base, gratificaciones extraordinarias, retribución de vacaciones y pluses salariales y extra salariales.

#### ARTÍCULO 44.- CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

El Convenio Provincial se adecuará a lo establecido en el Convenio General y demás acuerdos que lo desarrollen. No obstante con lo anteriormente especificado, si no existiese acuerdo sobre el particular, se mantendrá el texto del convenio anterior, es decir:

1. Para los años de vigencia del Convenio, en el supuesto de que el Índice anual de Precios de Consumo (IPC) al 31 de diciembre de los respectivos años supere al IPC previsto para cada uno de ellos en los Presupuestos Generales del Estado, se efectuara una revisión económica en el exceso del respectivo tanto por ciento con efectos desde el 1 de enero de cada uno de dichos años. Dicha revisión afectará a los conceptos previstos en el párrafo primero del artículo anterior.
2. Esta cláusula se adaptará al periodo de vigencia de cada convenio colectivo.

#### ARTÍCULO 45.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

1.- Las percepciones económicas cuantificadas que se establezcan por los convenios de cualquier ámbito en el sector de la construcción tendrán el carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

2.- A la entrada en vigor de un nuevo convenio o disposición legal aplicables, las empresas afectadas podrán absorber y compensar los aumentos o mejoras que aquéllos contengan, de las percepciones económicas realmente abonadas a los/as trabajadores/as, cualquiera que sea su origen, siempre que éstas sean superiores en su conjunto y cómputo anual.

3.- La absorción y compensación sólo se podrán efectuar comparando globalmente conceptos de naturaleza salarial o de naturaleza extra salarial y en cómputo anual.

#### ARTÍCULO 46.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Como consecuencia del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción sobre el concepto económico de antigüedad firmado el 18 de octubre de 1996 (BOE de 21 de noviembre de 1996), se asumen por ambas partes firmantes los siguientes compromisos:

a.- Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieron derecho, por el complemento personal de antigüedad, el 21 de noviembre de 1996.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada al 21 de noviembre de 1996, calculándose por defecto o por exceso, por años completos. Para el cálculo de los importes de esta parte de antigüedad devengada y no cobrada se tendrán en cuenta los importes que para cada categoría y nivel fije este convenio.

b.- Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en la letra a) se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada".

#### ARTÍCULO 47.- COMPLEMENTO POR DISCAPACIDAD

1. Los trabajadores que, reconocido por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal, las cantidades que se detallan:

<u>Grados de discapacidad comprendido entre el</u>	<u>Importe bruto por mes natural del complemento</u>
13% y 22%	17 euros
23% y 32%	24 euros
33% o superior	34 euros

2. El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad. Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo tanto por ciento reconocido.

3. En el supuesto de que por la empresa se viniese ya abonando un complemento, ayuda o prestación que responda a la compensación de situaciones análogas a la establecida en el presente artículo, aquella podrá aplicar al pago de este complemento personal la cantidad que ya venga abonando por similar concepto, y sin que, por tanto, se genere el derecho a un pago duplicado.

#### ARTÍCULO 48.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

- 1.- El trabajador tendrá derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente.
- 2.- La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada uno de los niveles y categorías, en la tabla salarial anexada.
- 3.- Dichas pagas extraordinarias no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 49.- PROHIBICIÓN DE PRORRATEO Y PROPORCIONALIDAD EN EL DEVENGO DE LAS PAGAS EXTRAS

- 1.- Se prohíbe para los nuevos contratos el prorrateo de las pagas extraordinarias y de la indemnización por finalización de contrato, prohibiéndose por tanto, con carácter general el pacto por salario global. El prorrateo de las pagas extraordinarias o el de la indemnización por finalización de contrato se considerarán como salario ordinario correspondiente al periodo en que indebidamente se haya incluido dicho prorrateo, todo ello salvo lo establecido en el párrafo siguiente.
- 2.- El importe de las pagas extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será abonado proporcionalmente conforme a los siguientes criterios:
  - a.- El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.
  - b.- Al personal que cese en el semestre respectivo, se le hará efectiva la parte proporcional de la gratificación en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.
  - c.- El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial, devengará las pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

#### ARTÍCULO 50.- TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

- 1.- A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulte excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, deberá abonárseles un incremento del 20% sobre su salario base. Si estas funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus será del 10%.

A los efectos de este artículo, se considerarán labores excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas las siguientes: Los trabajos realizados en cloacas o pozos de profundidad superior a cinco metros; los trabajos realizados en alcantarillas y colectores; los trabajos realizados en agua, como cortado de mármol y pulimentos del mismo en fábricas; los derribos y trabajos de altura y aquellos que se realicen en lugares cuya altura sobre el nivel del mar sea superior a 1500 metros.

Se entiende por derribo la obra que afecte a cubierta, forjado y estructura, hasta que todo o parte del solar quede expedito.

Tendrán derecho a estos incrementos los trabajadores que realicen trabajos en zanjas con una profundidad igual o superior a 4 metros. Igualmente se utilizará este mismo criterio para aquellos trabajadores que monten o desmonten andamios o plataformas elevadoras a una altura igual o superior a 10 metros sobre rasante.
- 2.- Las cantidades iguales o superiores al plus fijado en este artículo que están establecidas o se establezcan por las empresas, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, en cuyo caso no será exigible el abono de los incrementos fijados en este artículo. Tampoco vendrán obligadas a satisfacer los citados aumentos, aquellas empresas que los tengan incluidos, en igual o superior cuantía, en el salario de calificación del puesto de trabajo.
- 3.- Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
- 4.- En caso de discrepancia entre las partes sobre si un determinado trabajo, labor o actividad debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, corresponde a la Jurisdicción competente resolver lo procedente.

Los incrementos económicos que, en su caso, se deriven de la citada resolución, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.
- 5.- Las partes firmantes reconocen la importancia que tiene para el conjunto del sector la progresiva desaparición de este tipo de trabajos o, cuando menos, la reducción al mínimo posible de las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad que repercuten negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores, teniendo, en cualquier caso, estos trabajos carácter transitorio y coyuntural, procurando evitar la realización de horas extraordinarias en estos trabajos.

#### ARTÍCULO 51.- TRABAJOS NOCTURNOS

- El personal que trabaje entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base de su categoría.
- Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada trabajada.

Cuando existan dos turnos y en cualquiera de ellos se trabaje solamente una hora del período nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

#### ARTÍCULO 52.- PLUSES EXTRASALARIALES.- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

1.- Con el carácter y finalidad establecidas en el artículo 61 del Convenio General del Sector, se establece un plus extra salarial, por el importe que figura al efecto en la tabla salarial anexada del presente Convenio, para compensar los gastos que se producen por asistencia al trabajo, devengándose en consecuencia, por día efectivamente trabajado, y cualquiera que sea la distancia a recorrer.

#### ARTÍCULO 53.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

1.- Las empresas afectadas por este convenio, entregarán al personal a su servicio, monos buzos o prendas similares de buena calidad. Dichas prendas cumplirán todos los requisitos establecidos para ellos en las normas de Seguridad e Higiene, teniendo en cuenta la climatología para adecuar las citadas prendas a los períodos de frío o de calor, con la entrega de indumentaria adecuada en cada período a cada trabajador. Su uso será obligatorio.

a.- El primero se entregará el primer día de trabajo o comienzo de prestación de sus servicios. El segundo se entregará a los seis meses de entrada en la empresa y así sucesivamente cada seis meses.

b.- En dicha prenda podrá figurar el anagrama de la empresa en forma de reseña o inscripción, en la forma del delantero y de forma tal que permita su fácil reparación, obligándose el trabajador a la limpieza semanal y a la conservación de la prenda.

c.- La empresa en ningún caso podrá sustituir la obligación de entregar ropa de trabajo por una compensación económica.

2 - Asimismo, las empresas tienen la obligación de facilitar a su personal las prendas adecuadas para la protección personal, tales como cascos, calzado de seguridad, botas de agua, guantes de cuero o goma, etc. Dichas prendas estarán obligatoriamente homologadas de acuerdo con la reglamentación vigente.

3 - Aquellos trabajadores que realicen su actividad en zonas donde exista tráfico rodado de cualquier tipo, dispondrán de la ropa reflectante adecuada para el desarrollo de sus funciones.

#### ARTÍCULO 54.- PLUS DE ALTURA DE MONTAÑA

Se entiende por "trabajos de altura de montaña", aquellos que se realicen en 1500 o más metros sobre el nivel del mar.

Los trabajadores afectados por estas condiciones se les retribuirá de acuerdo con lo establecido en el punto primero del art. 50 de este Convenio Colectivo, es decir, un incremento del 20% sobre su salario base.

#### ARTÍCULO 55.- PLUS DE ASISTENCIA PARA LA CORRECCIÓN DEL ABSENTISMO

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y el quebranto que en la economía produce el mismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Se devengará por jornada efectivamente trabajada. Este Plus consistirá en la cantidad que al efecto figura en la tabla salarial anexada de este Convenio y se devengará por día efectivo trabajado, para todas las categorías profesionales.

#### ARTÍCULO 56.- COMPLEMENTO POR MAYOR CUALIFICACIÓN Y ESPECIALIZACIÓN PARA OPERADORES DE GRÚAS-TORRE, PUENTE Y AUTOPORTANTES

1.- Para la percepción de este complemento el trabajador deberá acreditar la posesión y validez de la acreditación profesional de gruísta (Título de operador de grúas torre desmontable para obras) de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 30 de octubre de 2000 que establece los requisitos para la obtención de acreditación profesional de gruísta (BOJA nº 142)

2.- Dado que la seguridad de las grúas-torre, puente y auto portantes dependen de sus condiciones de utilización y mantenimiento, los trabajadores que manejen las mismas deberán, antes del comienzo de la actividad, revisar su correcto funcionamiento. En concreto, deberán comprobar el aplomo de la grúa, fijación al suelo y en su caso, el buen estado de la vía. También deberán verificar la puesta en servicio, el estado de los lastres y los mandos con operaciones en vacío, y comprobar el estado de los cables y poleas accesibles desde tierra, así como el funcionamiento de los limitadores caso de que se disponga de pesos tarados adecuados.

Realizadas estas operaciones de verificación los operadores deberán velar por el uso correcto de las mismas, dejándolas al final de la jornada en perfecto estado su utilización.

3.- Durante la jornada laboral, durante los períodos en los que no esté realizando las tareas propias de operador de grúa, llevará a cabo los trabajos propios de su categoría laboral y conforme a las instrucciones de la dirección de la empresa.

4. -Los operadores de grúa acreditados, percibirán por día efectivo trabajado, la cantidad fijada en la tabla salarial anexada de este Convenio.

#### ARTÍCULO 57.- COMPLEMENTOS DE ACCIDENTE Y ENFERMEDAD

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador desde el primer día, la diferencia existente entre la prestación que satisfaga la entidad gestora y el salario base de este convenio incrementado con el plus de asistencia más antigüedad, por todos los días en situación de I.T. Igualmente se abonará el 100% de lo establecido en las tablas salariales para las pagas extraordinarias, incrementada con la antigüedad consolidada.

Se establece un complemento desde el primer día, que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% del salario base y pluses salariales de las tablas del Convenio provincial en el caso de accidente laboral y no laboral, enfermedad profesional y común, para los casos que requieran hospitalización durante dicha hospitalización y los 60 días posteriores, siempre que continúe la situación de I.T.

En el caso de enfermedad común que no exija hospitalización, el complemento citado se percibirá a partir del décimo día de la baja médica.

Las prestaciones que satisfaga la Seguridad Social o Mutua, en los casos de Incapacidad Temporal, serán siempre respetadas si su importe es superior a la suma de los conceptos salario base, plus asistencia y antigüedad.

Todo lo previsto en este artículo, en el supuesto de que se establecieran otras condiciones aplicables en el Convenio General del Sector, quedarán sustituidos sus contenidos automáticamente por la nueva regulación.

#### ARTÍCULO 58.- REALIZACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias, en todo caso, y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con las disposiciones vigentes, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

#### ARTÍCULO 59.- HORAS EXTRAORDINARIAS. LIMITE HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Se consideran horas extraordinarias las motivadas por pedidos o puntas de producción ausencias imprevistas, cambio de turno y pérdida o deterioro de la producción, o por cualquier circunstancia de carácter estructural que altere el proceso normal de producción.

2.- El número de horas extraordinarias que realice cada trabajador, salvo en los supuestos de fuerza mayor, no excederá de 2 al día, 20 al mes y 80 al año.

#### ARTÍCULO 60.- RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Los importes de las horas extraordinarias para cada una de las categorías o niveles, son los que figuran en la tabla salarial ANEXA Nº II del presente convenio.

2.- Las empresas, siempre y cuando no se perturbe el normal proceso productivo, podrán compensar la retribución de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso.

3.- En el supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados para las mismas en el artículo anterior.

4.- Aquellas empresas que con anterioridad a la fecha de este Convenio vinieran abonando las horas extraordinarias por importes superiores a los de la referida Tabla, los mantendrán como condición más beneficiosa.

5.- Las horas extraordinarias son de carácter voluntario para el/la trabajador/a, no pudiendo realizarse más de dos horas al día, 20 al mes y 80 al año, salvo las de fuerza mayor.

De acuerdo en el Estatuto de los Trabajadores, se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de 18 años.

#### ARTÍCULO 61.- INDEMNIZACIONES

1.- Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los/as trabajadores/as afectados por este Convenio,

a.- En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de 1 mensualidad de todos los conceptos de las tablas del convenio aplicable, vigente en cada momento.

b.- En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022: 47.000 euros.

c.- En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

En los años 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022: 28.000 euros.

2.- Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado, en caso de fallecimiento, a las personas herederas legales del trabajador.

3.- Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de algunas de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes reconocen.

4.- A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquella en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

5.- Las indemnizaciones pactadas comenzarán a obligar a los treinta días de la publicación del Convenio General.

6.- Para sucesivos años, se estará a los valores que para cada una de las contingencias determine el Convenio General

### CAPÍTULO OCTAVO TIEMPO DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 62.- JORNADA

1.- La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será la que se establece a continuación, salvo que exista acuerdo en el Convenio General que modifique dicha jornada:

Año 2016	1.736 horas
Año 2017	1.736 horas
Año 2018	1.736 horas
Año 2019	1.736 horas
Año 2020	1.736 horas
Año 2021	1.736 horas
Año 2022	1.736 horas

2.- La jornada ordinaria semanal será de 40 horas durante toda la vigencia del presente Convenio, distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive.

Las empresas que, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establezcan un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada antes del día 30 de enero de cada año en los centros estables y en las obras con objeto de coordinar las actividades en la empresa, se registrarán por el mismo y será remitido por la empresa a la comisión paritaria de este convenio. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, que no podrán ser más de nueve.

En ausencia de calendario pactado en los centros de trabajo en los plazos previstos se observará el calendario establecido en el convenio provincial.

El calendario laboral será acordado por la comisión paritaria antes del día 30 de noviembre de cada año anterior a su vigencia, distribuyendo la jornada anual pactada.

3- En cada centro de trabajo la empresa expondrá en lugar visible el calendario laboral.

4-Sin perjuicio de lo establecido en el art. 35.5 ET, las empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la negociación con la RLT.

#### ARTÍCULO 63.- PROLONGACIÓN DE LA JORNADA

La jornada de los trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá ampliarse por el tiempo preciso, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse, como mínimo, a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

#### ARTÍCULO 64.- TURNOS DE TRABAJO

1.- Las empresas podrán establecer, turnos de trabajo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de conformidad con el artículo 36 y 41 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las empresas que, por las características de su actividad, necesiten establecer jornada ininterrumpida durante las veinticuatro horas del día, organizarán los turnos de tal modo que, salvo adscripción voluntaria, cada trabajador no podrá permanecer en el turno de noche más de dos semanas consecutivas.

3.- En las empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajo en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1º del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los términos que establezca la vigente normativa al respecto.

4.- En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

#### ARTÍCULO 65.- RECUPERACIÓN DE HORAS NO TRABAJADAS.

a) El 70 por 100 de las horas no trabajadas por interrupción de la actividad debido a causas de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, falta de suministros o cualquier otra causa no imputable a la empresa, se recuperarán a razón de una hora diaria en los días laborables siguientes, previa comunicación a los trabajadores afectados y, en su caso, a los representantes legales en el centro de trabajo.

En el supuesto de que la referida interrupción alcance un periodo de tiempo superior a veinticuatro horas efectivas de trabajo, se estará a lo dispuesto en materia de suspensión del contrato por causa de fuerza mayor en el presente Convenio.

Lo previsto en el apartado a) no afectará a lo planteado en este mismo artículo en relación a la recuperación de horas no trabajadas por inclemencias del tiempo.

b) Se considerarán inclemencias del tiempo para el trabajador los siguientes supuestos:

a.- Trabajos a pleno sol cuando la temperatura a la sombra exceda de cuarenta grados centígrados.

b.- Trabajos a la intemperie, cuando la temperatura sea inferior a dos grados centígrados, bajo cero, salvo opinión en contrario del Comité de Salud Laboral.

c.- Cualquier trabajo a la intemperie que haya de realizarse bajo lluvia o nieve, salvo que la empresa disponga de equipo protector homologado suficiente a juicio del Comité de Salud Laboral.

d.- El viento cuando suponga grandes riesgos de accidentes. En los centros de trabajo situados en cota superior a los 1500 metros de altitud, los anteriores supuestos serán objeto de ponderación por el Comité de Salud Laboral.

Cuando por inclemencias del tiempo los trabajadores no puedan prestar sus servicios en las empresas, sólo serán recuperables los días que excedan de cinco en cada mes. Dichos días serán abonables a razón de salario base y plus de asistencia y actividad, haciéndose también efectivos los suplidos a que responden el plus extrasalarial, siempre y cuando el trabajador haga acto de presencia en su puesto de trabajo.

#### ARTÍCULO 66.- JORNADAS ESPECIALES

Se exceptúan de la aplicación del régimen de jornada ordinaria de trabajo, previsto con carácter general en el presente Convenio Colectivo, las actividades siguientes:

a.- La jornada de los porteros, guardas y vigilantes, será de 72 horas semanales, remunerándose a prorrata de su salario base las que excedan de la jornada ordinaria establecida, con carácter general, en el presente Convenio.

b.- En la realización de trabajos subterráneos en que concurren circunstancias de especial penosidad, derivadas de condiciones anormales de temperatura, humedad o como consecuencia del esfuerzo suplementario debido a la posición inhabitual del cuerpo al trabajar, la jornada ordinaria semanal del trabajo no podrá ser superior a 35 horas, sin que en ningún caso, su distribución diaria pueda exceder de seis horas.

c.- Los trabajos en los denominados "cajones de aire comprimido", tendrán la duración que señala el RD 206/2008, de 12 de diciembre por el que se aprueba el Reglamento de equipos a presión y sus instrucciones técnicas complementarias.

d.- Las empresas que estén abonando compensaciones económicas por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, podrán pactar su sustitución por reducciones de jornada, en los términos que, en cada caso, se establezcan.

#### ARTÍCULO 67.- VACACIONES

1.- El personal afectado por el presente Convenio Provincial, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días anuales de duración, (dentro de los cuales existirán al menos 21 días laborables), pudiéndose distribuir éstos en periodos de al menos diez días laborables, iniciándose en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible a compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

4.- El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute, que será preferentemente en verano.

5.- Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6.- A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de incapacidad temporal, sea cual fuere su causa. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Finalizado dicho plazo se perderá el mismo si al vencimiento de éste el trabajador continuase de baja, aunque mantendrá el derecho a percibir la diferencia que pudiera existir entre la retribución de vacaciones y la prestación de incapacidad temporal.

7.- El disfrute de las vacaciones, como norma general y salvo pacto en contrario, tendrá carácter ininterrumpido.

8.- La retribución de vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en las tablas salariales de este convenio.

9.- En todo caso se tendrá en cuenta lo dispuesto en el art. 38 del ET.

#### ARTÍCULO 68.- PERMISOS Y LICENCIAS

1.- Todos los trabajadores de las empresas comprendidas en este convenio, sin distinción por su condición en las mismas, tendrán derecho al disfrute de los siguientes días de permiso o licencias retribuidas a salario base. El inicio del disfrute de los días referidos en el presente artículo, será el primer día laborable posterior al hecho causante, conforme al criterio jurisprudencial aplicable en cada momento. En relación a los apartados 7, 8, 9 y 10 de este artículo, se estará a lo dispuesto en sus respectivos apartados.

1) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

2) Cinco días naturales -de los cuales al menos tres deberán ser laborables-, por nacimiento o adopción de un hijo.

Igualmente se establece como nueva prestación de la Seguridad Social el subsidio por paternidad que tendrá derecho a percibir el trabajador durante 13 días ininterrumpidos de suspensión del contrato laboral, con motivo del naci-

miento de un hijo, la adopción o el acogimiento tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año o aunque dichos acogimientos sean provisionales. Dicho período de 13 días se ampliará en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de cinco días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los cinco días antes señalados.

En lo no previsto en este convenio respecto al presente articulado, se estará a lo previsto en la legalidad vigente (RD 6/2019, Ley de conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, y en la Ley de Igualdad).

3) Un día, por matrimonio de hijo/a.

4) Tres días naturales, por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En ningún momento podrá la empresa sancionar al trabajador si este retrasa su incorporación al trabajo después del período de licencia, cuando el mismo justifique suficientemente las causas que hubieran podido producir tal retraso.

En el caso de trabajadores no comunitarios o comunitarios de países no colindantes con España el permiso será, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, de seis días naturales, pudiéndose ampliar hasta ocho días con el consentimiento de la empresa, pero siendo exclusivamente retribuidos los seis días antes señalados.

5) Tres días naturales, por enfermedad, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En ningún momento podrá la empresa sancionar al trabajador si este retrasa su incorporación al trabajo después del período de licencia, cuando el mismo justifique suficientemente las causas que hubieran podido producir tal retraso.

6) Un día por fallecimiento de otros parientes, tanto carnales como políticos, hasta el cuarto grado civil.

7) Un día, por traslado del domicilio habitual.

8) Por el tiempo necesario, para concurrir a exámenes, como consecuencia de los estudios que esté realizando en centros de enseñanza, universitarios o de formación profesional de carácter público o privado, reconocidos.

9) Tres horas, o el tiempo necesario para la asistencia al médico especialista, cada visita debidamente justificada mediante firma del facultativo.

10) Por muerte de un trabajador en accidente laboral ocurrido en el centro de trabajo, se concederá a los trabajadores de ese centro el día del entierro como día no laborable y no recuperable. En cualquier otro caso y respecto a los trabajadores del centro de trabajo, la empresa concederá un máximo de tres horas para asistir al sepelio, sin que las mismas sean recuperables.

Cuando por los motivos expresados en los apartados 2, 3, 4 y 5 el/la trabajador/a necesite efectuar un desplazamiento al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales, salvo los trabajadores no comunitarios o comunitarios no colindantes con España que se acojan a lo dispuesto en los últimos incisos de los apartados 2 y 4.

2.- Los supuestos contemplados en los apartados precedentes -cuando concurren las circunstancias previstas en los mismos- se extenderán asimismo a las parejas de hecho siempre que consten inscritas en el registro correspondiente.

3.- En las mismas condiciones que las previstas en el apartado 1 del presente artículo, el trabajador podrá ausentarse del trabajo por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado de ausencia, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

En el supuesto de que, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público, el trabajador perciba una compensación económica, cualquiera que sea su denominación, se descontará el importe de la misma de la retribución a que tuviera derecho en la empresa.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga la imposibilidad de prestación de trabajo en más del veinticinco por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa se encuentra facultada para decidir el paso del trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa, con todos los efectos inherentes a la misma.

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

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

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

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

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

El ejercicio de este derecho por parte del trabajador durante los primeros nueve meses de vida del menor, es incompatible con el previsto en el apartado 4 del presente artículo.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, mujeres y hombres. 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.

## CAPÍTULO NOVENO MOVILIDAD FUNCIONAL

### ARTÍCULO 69.- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene la dirección de la empresa para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores, cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este convenio.

### ARTÍCULO 70.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1.- Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.- Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada, y, si ésta no resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que la persona interesada solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3.- Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda al ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

4.- Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el/la trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

5.- Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por servicio militar o prestación social sustitutoria, incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

### ARTÍCULO 71.- TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA

1.- La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un/una trabajador realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo, a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le correspondía.

2.- A un/una trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los/las trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

3.- Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

#### ARTÍCULO 72.- PERSONAL DE CAPACIDAD DISMINUIDA

1.- El personal que, por edad u otra circunstancia, haya experimentado una disminución en su capacidad para realizar las funciones que le competen, podrá ser destinado por la empresa a trabajos adecuados a sus condiciones actuales, siempre que existan posibilidades para ello, asignándosele la clasificación profesional que proceda de acuerdo con sus nuevos cometidos, así como la remuneración correspondiente a su nueva categoría profesional.

2.- Cuando en la empresa existan puestos disponibles para ser ocupados por trabajadores/as con capacidad disminuida, tendrán preferencia para desempeñarlos, a igualdad de condiciones, y en su caso, los trabajadores de la propia empresa en los términos expresados en el apartado anterior.

3.- El trabajador que no esté conforme con su paso a la situación de capacidad disminuida o con la nueva categoría que se le asigne, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### ARTÍCULO 73.- TRABAJOS SUSCEPTIBLES DE ORIGINAR UN PERJUICIO PARA LA SALUD SIN MERMA DE LA CAPACIDAD LABORAL

1.- Cuando un trabajador, sin merma de su capacidad laboral, pudiera resultar, previsiblemente y con cierto fundamento, perjudicado en su salud, con motivo u ocasión del trabajo que habitualmente realiza, a criterio del médico o facultativo, podrá ser destinado por la empresa a un nuevo puesto de trabajo, si lo hubiese, en el que no exista tal riesgo o peligro y adecuado a su nivel de conocimientos y experiencia, asignándosele la clasificación profesional correspondiente a sus nuevas funciones, así como la remuneración que corresponda a éstas.

2.- Si el trabajador no estuviese conforme con el cambio de puesto, podrá interponer la oportuna reclamación ante la jurisdicción competente.

#### CAPÍTULO DÉCIMO MOVILIDAD GEOGRÁFICA

#### ARTÍCULO 74.- CONCEPTOS GENERALES

1.- Las empresas podrán desplazar a su personal a otros centros de trabajo distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentando dicho desplazamiento en razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad derivada, por una parte, del carácter móvil del trabajo en las empresas del sector, como consecuencia de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad, y a tenor de la excepción prevista en el art. 40.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, por otra, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo en el artículo 21 de este Convenio.

2.- Cuando el desplazamiento se produzca a un centro de trabajo situado en distinto término municipal y que, además, diste 15 kms o más del centro de trabajo de partida y de la residencia habitual del trabajador, dará lugar a los siguientes conceptos compensatorios:

a.- Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, se devengarán dietas, si no puede pernoctar en su residencia habitual, y medias dietas, si puede pernoctar en ella.

b.- Si el desplazamiento es de duración superior a un año, e implica cambio de residencia, se devengará una indemnización compensatoria en la cuantía y condiciones establecidas en el apartado siguiente. Además, se devengarán, los gastos de viaje del trabajador y su familia, los gastos de traslado de muebles y enseres y cinco días de dieta por cada persona que viaje de las que compongan la familia y convivan con el desplazado.

3.- La indemnización compensatoria, establecida en el apartado anterior para el supuesto de desplazamiento superior a un año que implique cambio de residencia, se aplicará conforme a las siguientes reglas:

a.- Será equivalente al 35 por 100 de las percepciones anuales brutas del trabajador en jornada ordinaria y de carácter salarial en el momento de realizarse el cambio de centro; el 20 por 100 de las mismas al comenzar el segundo año; el 10 por 100 al comenzar el tercer año y el 10 por 100 al comenzar el cuarto año, siempre sobre la base inicial.

b.- En caso de que se produzca un nuevo desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, antes de transcurridos cuatro años desde el anterior, se dará por finalizada la secuencia indemnizatoria iniciándose una nueva, tomando como base la retribución que se viniera percibiendo en ese momento.

De la indemnización percibida del primer desplazamiento no se deducirá cantidad alguna de la anualidad en curso al fijar la nueva secuencia indemnizatoria.

c.- En el supuesto de que se extinguiera el contrato de trabajo por causa imputable al trabajador antes de transcurridos cuatro años desde un desplazamiento de duración superior a un año, con cambio de residencia, solamente se devengará la parte proporcional de la indemnización compensatoria correspondiente a la anualidad en que se produzca la extinción.

4.- En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones y derechos regulados en este capítulo.

#### ARTÍCULO 75.- PREAVISO, EJECUTIVIDAD E IMPUGNACIÓN DE LA ORDEN DE DESPLAZAMIENTO

1.- Si el desplazamiento es de duración que no exceda de un año, la empresa deberá preavisar por escrito al trabajador con una antelación mínima de tres días, o cinco si el desplazamiento es superior a tres meses, haciendo constar las condiciones y duración prevista.

2.- Si el desplazamiento es de duración superior a un año, el preaviso será de 30 días para la incorporación inicial del trabajador al nuevo puesto, sin perjuicio de que realice a su conveniencia el traslado de familia, muebles y enseres, a cuyos efectos el empresario facilitará y costeará los viajes necesarios a su localidad de origen. El desplazamiento deberá ser comunicado simultáneamente a los representantes de los trabajadores.

3.- No se requerirá preaviso cuando el/la trabajador/a pueda pernoctar en su residencia habitual, ni en los casos de urgente necesidad.

4.- En todos los casos, la orden de desplazamiento es ejecutiva para el/la trabajador/a, sin perjuicio de la posible impugnación judicial.

#### ARTÍCULO 76.- DESCANSO

Por cada tres meses de desplazamiento continuado de duración que no exceda de un año, sin posibilidad de pernoctar en el lugar de residencia habitual, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales retribuidos en dicho lugar, sin computar como tales los de viaje, cuyos billetes o su importe, será de cuenta de la empresa.

Tales días de descanso deberán hacerse efectivos dentro del término de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha de vencimiento de cada período de tres meses de desplazamiento.

Por acuerdo individual, podrá pactarse la acumulación de estos días, añadiéndose, incluso, al período de vacaciones anuales.

#### ARTÍCULO 77.- DIETAS

1.- La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/a, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

2.- El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

3.- Cuando la empresa organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, solamente satisfará al 20 por 100 de la dieta completa.

4.- Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el/la trabajador/a afectado tenga necesidad de realizar la comida fuera de su residencia habitual, no le fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivo trabajado.

5.- Las dietas o medias dietas se percibirán siempre con independencia de la retribución del trabajador y en las mismas fechas que ésta; pero en los desplazamientos de más de una semana de duración, aquél podrá solicitar anticipos quincenales a cuenta, y a justificar, sobre las mencionadas dietas.

El importe de la dieta completa y el de la media dieta serán los que figuren en cada momento en las tablas salariales.

6.- La dieta completa no se devengará en los casos de suspensión legal del contrato de trabajo, salvo en los casos de Incapacidad Temporal en los que la empresa mantenga el desplazamiento.

#### ARTÍCULO 78.- LOCOMOCIÓN

1.- Serán de cuenta de la empresa los gastos de locomoción que se originen como consecuencia de la situación de desplazamiento, ya sea poniendo medios propios a disposición del trabajador/a, ya abonándole la compensación correspondiente.

2.- Cuando el personal desplazado, que pueda volver a pernoctar a su residencia habitual, hubiera de emplear, como consecuencia del desplazamiento, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta al lugar de trabajo, desde el centro de trabajo correspondiente, utilizando medios ordinarios de transporte, el exceso se le abonará a prorrata del salario del convenio.

El importe del kilómetro recorrido con vehículo propio será el que figure en cada momento en las tablas salariales.

#### ARTÍCULO 79.- PRIORIDAD DE PERMANENCIA

Tienen prioridad para ser los últimos en ser afectados por cualquier desplazamiento a población distinta del lugar de su residencia habitual, los representantes legales de los trabajadores, dentro de su categoría y especialidad profesional u oficio.

#### ARTÍCULO 80.- CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CENTRO DE LLEGADA O DESTINO

1.- El personal desplazado quedará vinculado a la jornada, horario de trabajo y calendario vigente en la obra o centro de trabajo de llegada. No obstante, en el supuesto de que la jornada de trabajo correspondiente al centro de origen, fuese inferior a la del de llegada, se abonará el exceso como horas extraordinarias, que no computarán para el límite del número de dichas horas.

2.- La dieta o media dieta, en su caso, a percibir por el personal desplazado, será la que corresponda de acuerdo con el convenio colectivo provincial del lugar de llegada.

3.- El trabajador desplazado deberá facilitar, en cuanto de él dependa, su inscripción en el Libro de Matrícula del nuevo centro de trabajo, así como cuantos restantes trámites fuesen precisos en orden a la regulación de su nueva situación.

#### ARTÍCULO 81.- OBRAS DE LARGA EXTENSIÓN

1.- Son aquéllas en las que el lugar de prestación de trabajo resulta variable a lo largo de un determinado territorio o zona, bien sea mediante tajos continuos o discontinuos, pudiendo abarcar varios términos municipales o incluso provincias, pero de tal modo que, a efectos técnicos y de organización empresarial, formen parte de una única unidad estructural.

2.- La prestación de actividad laboral a lo largo de cualquiera de los tajos o centros de trabajo integrantes de esta modalidad de obras, no constituye desplazamiento en sentido técnico, por lo que tales supuestos están excluidos del régimen jurídico previsto en el presente capítulo, si bien el tiempo invertido en esta movilidad dentro de la obra se computará como trabajo.

3.- No obstante lo establecido en el apartado anterior, si como consecuencia de la prestación de servicio en estas obras, el trabajador que no pudiera pernoctar en el lugar de su residencia habitual, devengará el derecho a la percepción de dieta completa, así como a ser resarcido por la empresa de los gastos de viaje de ida y vuelta al lugar específico de trabajo.

4.- Cuando las citadas obras discurran por ámbitos territoriales correspondientes a varias provincias, será de aplicación, en su caso, la dieta del convenio colectivo del lugar de prestación efectiva de la actividad del trabajador. En el caso de que un determinado tajo o centro de trabajo se encuentre en el límite geográfico entre dos provincias, será de aplicación la del convenio colectivo correspondiente al lugar donde se preste la actividad laboral durante un mayor período de tiempo.

#### ARTÍCULO 82.- TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

1.- El traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual a los/as trabajadores afectados, será facultad del empresario, previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, que deberán emitirlo en el plazo de 15 días a partir de aquel en que se les haya notificado la decisión correspondiente.

2.- Si dicho traslado supusiera cambio de residencia habitual, a falta de aceptación, en su caso, por parte de los representantes legales de los trabajadores, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a las restantes disposiciones establecidas, al respecto, en el artículo 40.2 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a sus condiciones, a lo previsto a tales efectos en el convenio General del Sector.

#### ARTÍCULO 83.- RESIDENCIA HABITUAL

1.- Se entenderá por residencia habitual del trabajador la que ocupe habitualmente, debiendo comunicar a la empresa los cambios que se produzcan al respecto durante la vigencia del correspondiente contrato de trabajo.

2.- Los cambios de residencia habitual del trabajador que se produzcan durante el transcurso de la relación laboral, y que no se haya comunicado por éste a su empresa, no producirán ningún efecto en relación con las disposiciones del Convenio General y demás normativa que sea de aplicación.

3.- Los cambios de residencia habitual del trabajador/a, que no vengan obligados por decisiones de su empresa, no darán lugar, por sí solos, a derecho o compensación alguna a su favor, aunque, como es preceptivo, le deban ser comunicados a ésta.

4.- A los efectos del presente capítulo, se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia habitual, cuando razonablemente imposibilite o haga especialmente gravoso u oneroso al trabajador el desplazamiento diario al centro de destino desde dicha residencia, atendidas las circunstancias de distancia y tiempo invertido en recorrerla.

En ningún caso se entenderá que un desplazamiento implica cambio de residencia, cuando, con respecto al centro de trabajo de destino, se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a.- Que esté ubicado en el mismo término municipal que el de procedencia.
- b.- Que se encuentre más próximo de la residencia habitual del trabajador que el centro de procedencia.

#### CAPÍTULO DÉCIMO PRIMERO

##### SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### ARTÍCULO 84.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN

1.- El contrato podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a.- Mutuo acuerdo de las partes
- b.- Las consignadas válidamente en el Contrato.
- c.- Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d.- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, y adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de menores de seis años, o menores de edad que superen los seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes.
- e.- Ejercicio de cargo público representativo.
- f.- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.

- g.- Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
  - h.- Fuerza mayor temporal.
  - i.- Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impidan la prestación y la aceptación del trabajo.
  - j.- Excedencia forzosa.
  - k.- Ejercicio del derecho de huelga.
  - l.- Cierre legal de la empresa.
  - m.- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.
- 2.- La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
- 3.- Cuando la suspensión venga motivada por alguna de las causas previstas en los epígrafes f) y g) del apartado 1 de este artículo, y salvo acuerdo entre las partes, el tiempo de suspensión no computará a efectos de años de servicio.

#### ARTÍCULO 85.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS DE FUERZA MAYOR TEMPORAL

1.- A efectos de la causa de suspensión prevista en la letra h) del apartado 1 del artículo anterior, tendrá la consideración de fuerza mayor temporal, entre otras, siempre que resulten imprevisibles, o siendo previsibles, resulten inevitables, las situaciones siguientes:

- a.- Imposibilidad de recepción de acopios, materiales o suministro de los mismos.
  - b.- Corte del suministro de energía, por causas ajenas a la empresa.
  - c.- Fenómenos climatológicos que impidan la normal realización de los trabajos.
  - d.- Paralización de la obra o parte de ésta, por orden gubernativa, resolución administrativa u otras similares ajenas a la voluntad del empresario, sin perjuicio de lo establecido al respecto, para el contrato fijo de obra, en el presente Convenio.
  - e.- Paralización de la actividad de los trabajadores en la obra, acordada por decisión mayoritaria de los representantes legales de aquellos o, en su caso, de los delegados de prevención cuando dicha paralización se mantenga con posterioridad y en contra del preceptivo pronunciamiento en el plazo de veinticuatro horas de la autoridad laboral.
- 2.- En todos estos supuestos, se aplicará el procedimiento previsto en el art. 51.12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### ARTÍCULO 86.- EXCEDENCIA FORZOSA

1.- Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

2.- La duración del contrato de trabajo no se verá alterada por la situación de excedencia forzosa del trabajador, y en el caso de llegar el término del contrato durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato, previa su denuncia o preaviso, salvo pacto en contrario.

#### ARTÍCULO 87.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIARES Y LAS REGULADAS POR PACTO DE LAS PARTES

1.- El trabajador con al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco.

El trabajador en excedencia, conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, siempre que lo solicite, con al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, si éste es menor de seis años. El periodo de duración de la excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo pacto en contrario, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de años de servicio 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 incorporación, la cual deberá ser solicitada con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3.- Durante el período de excedencia, el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4- En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

#### ARTÍCULO 88.- CAUSAS Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive, y a las especialidades previstas en este convenio para el contrato fijo de obra y otras modalidades de contratación.

#### ARTÍCULO 89.- CESES

La extinción del contrato, según el carácter del mismo, se ajustará a los siguientes requisitos:

a.- Durante el período de prueba, las empresas y los trabajadores podrán dar por terminado su contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

b.- En los contratos temporales, la extinción se producirá cuando transcurra el plazo de duración fijado en los mismos, previa su denuncia, en su caso.

c.- En cuanto al contrato de fijo en obra, se estará a lo dispuesto al respecto en la regulación que del mismo se efectúa en este Convenio.

#### ARTÍCULO 90.- FINIQUITOS

1.- El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador, para que surta plenos efectos liberatorios, deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo III de este Convenio y con los requisitos y formalidades establecidos en los números siguientes. La Confederación Nacional de la construcción lo editará y proveerá de ejemplares a todas las organizaciones patronales provinciales.

2.- Toda comunicación de cese o de preaviso de cese, deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado. Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

3.- El recibo de finiquito será expedido por la organización patronal correspondiente, numerado, sellado y fechado y tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido. La Organización Patronal que lo expida, vendrá obligada a llevar un registro que contenga los datos anteriormente expresados.

4.- Una vez firmado por el trabajador, éste recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

5.- En los supuestos de extinción de contrato por voluntad del trabajador, no serán de aplicación los apartados 2 y 3 de este artículo.

6.- El trabajador podrá estar asistido por un representante de los trabajadores, o en su defecto por un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio, en el acto de la firma del recibo de finiquito.

#### ARTÍCULO 91.- JUBILACIÓN

1.-El presente Convenio es el resultado de las mutuas cesiones y contraprestaciones pactadas con el fin de encontrar el necesario y debido equilibrio interno del Convenio, que forma un todo orgánico e indivisible.

Desde tal punto de partida, las partes firmantes declaran que constituyen objetivos prioritarios de política de empleo para el sector todos aquéllos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad y que se recogen en los puntos 3, 4 y 5.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del Convenio consideran esencial impulsar y valorar a nivel interno de las empresas del sector la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo. Tales acciones o medidas empresariales, indicadas en el punto 6, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar en relación a la jubilación que se establece a continuación.

Consecuencia de lo anterior, es el acuerdo logrado mediante el cual las partes establecen incorporar al presente Convenio General la extinción del contrato de trabajo por cumplir la edad de jubilación que, salvo pacto individual en contrario expreso, se producirá a las edades y con los periodos cotizados que se señalan en el apartado 2, y ello siempre que el trabajador cumpla los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

Si el trabajador cumple o hubiese cumplido la edad legal exigida para la jubilación, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2. De acuerdo con el anterior apartado 1, y en coherencia con la legislación vigente que regula el requisito de edad para acceder a la jubilación -que prevé una modificación gradual de la edad legal de jubilación- la edad para aplicar la jubilación obligatoria regulada en este Convenio para cada uno de los años de vigencia del Convenio será la siguiente, en función de los periodos cotizados:

- En 2019: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 36 años y 9 meses o más) o la de 65 años y 8 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización inferior a 36 años y 9 meses.

- En 2020: la edad de jubilación obligatoria será de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años o más) o de 65 años y 10 meses para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años.

- En 2021: la edad de jubilación obligatoria será la de 65 años (para aquellos trabajadores que teniendo esa edad, acrediten un periodo de cotización de 37 años y 3 meses o más) o de 66 años para aquellos otros trabajadores que tengan un periodo de cotización de menos de 37 años y 3 meses.

Se adjunta el siguiente cuadro resumen en el que figura la edad de jubilación obligatoria para cada uno de los tres indicados años, dependiendo del periodo de cotización acreditado en cada caso:

<u>Año</u>	<u>Periodos Cotizados</u>	<u>Edad exigida</u>
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 9 meses.
2020	37 años o más.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	65 años.

En el caso de que el convenio extienda su vigencia más allá de la inicialmente pactada se estará a la edad legal y a los periodos de cotización que resulten de aplicación conforme a la legislación vigente.

3. La Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 28/2018, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo establece, respecto a las jubilaciones obligatorias por edad, que “no se trata de una posibilidad indiscriminada, si no de reconocer una capacidad convencional sometida a condiciones de política de empleo en las empresas o sectores que asumieran tal estrategia”.

En base a esto, las partes firmantes del presente convenio establecen que, al tratarse el presente convenio de un convenio colectivo de ámbito estatal, la presente medida de jubilación se vincula a objetivos coherentes de política de empleo en el sector de la construcción. Por ello en caso de extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad legal de jubilación, el sector establece: o la contratación de nuevo trabajador, o la transformación de un contrato temporal en indefinido, o el relevo generacional en sus empresas. Igualmente, a las anteriores alternativas, se sumarán cualquiera de las medidas dirigidas a favorecer la calidad del empleo a nivel sectorial, de acuerdo a lo establecido en dicha disposición adicional décima, que se describen en los apartados 4 y 5 siguientes.

4. En relación a la estabilidad en el empleo, se recogen las siguientes medidas pactadas en el presente Convenio:

a) La especialísima regulación del contrato fijo de obra del sector de construcción (art. 24), contrato que no está sujeto a los límites temporales establecidos con carácter general en el art. 15, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores ni a las reglas que sobre encadenamiento de los mismos se articulan en el punto 5 de dicho precepto.

b) Dicha estabilidad se predica igualmente en el artículo 25.2 del Convenio respecto de la ampliación del plazo máximo de duración, hasta doce meses, fijado para los contratos eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

c) Junto a las anteriores medidas debe incluirse la cláusula de subrogación de personal que, pactada precisamente al objeto de contribuir a garantizar el principio de estabilidad en el empleo, se establece en el art. 27 del Convenio, subrogación que en el presente Convenio se ha ampliado, respecto del anterior, a aquellos colectivos de trabajadores que prestan sus servicios en Contratas de redes de agua así como a concesiones municipales para el mantenimiento y conservación de aceras, pavimentos, vías públicas y alcantarillado.

Las indicadas medidas responden al objetivo de proporcionar una mayor seguridad respecto de la duración del empleo y por lo tanto más estabilidad, en un sector caracterizado tradicionalmente por una marcada temporalidad, aspecto que se mejora fundamentalmente mediante la política de empleo fijada por los Agentes Sociales del sector en el Convenio General.

5. Por otro lado las partes consideran que por las específicas características que concurren en el sector, éste debe incidir y ser especialmente selectivo en todos aquellos objetivos que se vinculan a la “calidad en el empleo”, concepto que se traduce en una mejora de la naturaleza, protección y régimen general de las condiciones tanto laborales como respecto de aquellas otras que redundan en una mayor templabilidad en el sector.

La concreción de las medidas que las partes consideran vinculadas a una política de empleo basada en la calidad del mismo, están referenciadas a aspectos tan sustanciales para el sector como son los que se enuncian a continuación: todas las relacionadas con las políticas más adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, la formación de los trabajadores, la paridad de los sindicatos firmantes del convenio con empresarios respecto de la dirección y ges-

ción de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), la igualdad, la subcontratación, la remuneración mínima sectorial, la prioridad aplicativa del convenio sectorial en los supuestos de la subrogación de personal, así como la indemnización a percibir a la finalización de los contratos de duración determinada. En concreto:

a) Las partes quieren subrayar la relevancia del denominado Organismo Paritario para la Prevención en Construcción -OPPC- (artículos 117 a 133).

b) El variado elenco de cursos y acciones formativas (artículos 137 a 146 y anexo XII, Apartado 2 del Convenio) que, con contenidos específicos en prevención de riesgos y con unas duraciones mínimas preestablecidas, resultan obligatorios para los trabajadores, concretándose y desarrollándose así para el sector de construcción la genérica referencia a "formación teórica y práctica suficiente y adecuada al puesto de trabajo" que se contiene en el art. 19.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Dicha formación en el sector debe acreditarse por los trabajadores mediante un instrumento adicional y complementario instaurado en el Convenio como es la Tarjeta Profesional de Construcción (TPC) -artículos 148, 149 y 150 Convenio- que acredita la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes consideran que la indicada tarjeta, de las que en este momento se superan las 600.000 expedidas, constituye una mejora en la calidad del empleo prestado en la actividad constructora, ya que califica y predetermina, mediante el correspondiente documento, la formación en seguridad recibida por el trabajador.

d) Las indicadas acciones formativas en prevención de riesgos laborales así como las funciones que lleva acabo el referido OPPC, se desarrollan a través de la Fundación Laboral de la Construcción que, financiada entre otras fuentes por la "cuota empresarial", ha sido creada por el Convenio General y constituida por los agentes sociales del sector de forma paritaria con el objetivo de implementar en construcción aquellos fines específicos recogidos en sus Estatutos y que comprenden la seguridad o prevención de riesgos laborales, la formación en general de los trabajadores -tanto formación profesional en general como específica en materia de seguridad- así como todas aquellas directamente relacionadas con el empleo; coadyuvando asimismo a que, como fines de política de empleo, se fomente la formación de los trabajadores, se mejore la salud y seguridad en el trabajo y se eleve el empleo en el sector mediante el logro de una mayor cualificación, profesionalizando los distintos oficios y empleos del sector de construcción.

e) Además, como otro avance más en materia de política de empleo, el presente Convenio, consciente de la relevancia que en el marco más adecuado de unas relaciones laborales participativas, sociales y modernas tiene los denominados Planes de Igualdad y como un elemento adicional más de "calidad en el empleo", ha mejorado lo establecido en la legislación general en la materia ampliando la obligación de suscribir Planes de Igualdad de "empresas de más de 250 trabajadores" (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, artículo 45.2) a "empresas de más de 100 trabajadores" (artículo 114.2 del Convenio).

f) Finalmente, y desde la perspectiva sectorial de aplicación general del presente Convenio, las partes quieren subrayar otros cuatro aspectos adicionales a la política de calidad en el empleo:

- La Ley de Subcontratación para el sector, norma específica y única que contiene una larga serie de obligaciones para las empresas, subrayando entre ellas la limitación general hasta tres niveles en las llamadas cadenas de subcontratación, la exigencia de determinados requisitos de calidad o solvencia y, finalmente, exigiendo que las constructoras cuenten en su plantilla con, al menos, un 30 % de trabajadores indefinidos.

- El establecimiento para todo el sector de la denominada remuneración mínima bruta anual (artículo 50 del Convenio) que en 2019 supera, en su cifra mínima, los 16.000 euros al año, lo que frente al SMI fijado para 2019 (12.600 euros al año) representa un incremento del 28,8 %.

- En el caso de cambios de empresa contratista en las actividades recogidas en el artículo 27 del Convenio, la empresa entrante o nueva adjudicataria deberá aplicar las condiciones establecidas en este Convenio, y ello con independencia de que viniese aplicando a sus trabajadores unas condiciones inferiores, en virtud de un convenio estatutario de empresa propio.

- La indemnización establecida en el Convenio a la finalización de los contratos fijos de obra, por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos e interinos (artículo 24 y 25 del Convenio) es del 7 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio aplicable, porcentaje que traducido a días equivale en torno a 20 o a 22 por año de servicio, y ello frente a la de 12 días por año que para tales supuestos establece el artículo 49 1 c)ET, que además excluye a los interinos.

6. Sin perjuicio de los citados objetivos sectoriales dirigidos a favorecer la calidad en el empleo, tendrán idéntica consideración, entre otras posibles, todas aquellas acciones concretas que puedan llevarse a cabo por las empresas del sector en materias tales como las referidas a prevención de riesgos, formación en todos sus aspectos, igualdad, garantías de los derechos laborales y sociales para los supuestos de su actividad internacional (Acuerdos Marco Internacionales), flexibilidad de horarios, políticas dirigidas a la integración de la mujer y a la protección de su maternidad, responsabilidad social corporativa, y en general las dirigidas para desarrollar, impulsar y mejorar en el ámbito de cada empresa todos aquellos aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo, favoreciendo los objetivos de la política que en tal materia puedan establecer las empresas.

7. Se prevé en este Convenio la posibilidad de acudir a la jubilación anticipada y parcial como medidas encaminadas a mejorar la estabilidad y calidad en el empleo en el sector de la construcción, medidas que podrán ser adoptadas por las empresas dentro de las figuras que jurídicamente lo permitan. Además, lo dispuesto en este artículo será tenido en cuenta en relación con lo establecido en el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para fa-

vorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por el que se da una nueva redacción al apartado 2 de la Disposición Final Duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Quinta del mismo Real Decreto-Ley a los efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 en los siguientes supuestos:

a) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

b) Las personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013, por el cual los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas, dispondrán hasta el día 15 de abril de 2013 para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, suscritos antes del día 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.

8. Los trabajadores del sector de la construcción que se vean afectados por una jubilación, en sus diferentes modalidades, se entenderán incluidos en los supuestos del artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, siéndoles de aplicación, siempre que cumplan los demás requisitos previstos en ese artículo, la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, esto es, la regulación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

9. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a formular petición razonada de solicitud de reducción de la edad de jubilación de las actividades en las escalas, grupos profesionales, o especialidades del sector en las que estimen que concurren situaciones o requerimientos físicos de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad que hacen aconsejable el establecimiento de la anticipación de la edad de jubilación, en los términos previstos en la disposición adicional primera de este Convenio.”

## CAPÍTULO DÉCIMO SEGUNDO FALTAS Y SANCIONES

### ARTÍCULO 92.- CRITERIOS GENERALES

La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente Capítulo o en otras normas laborales o sociales.

### ARTÍCULO 93.- CLASES DE FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves, y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

### ARTÍCULO 94.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- 2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- 3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- 4.- Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

5.- La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

6.- Pequeños descuidos en la conservación del material.

7.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

8.- La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes.

9.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

10.- Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

11.- Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

12.- La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

13.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14.- Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15.- Usar medios telefónicos, telemáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

#### ARTÍCULO 95.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3.- No prestar diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4.- La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

5.- El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

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

7.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

8.- La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

11.- Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.

12.- La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

13.- No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

14.- Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

15.- La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

16.- La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

17.- Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

#### ARTÍCULO 96.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.- Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

2.- Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

3.- El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

5.- La embriaguez habitual o la 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 competencia desleal.

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

9.- El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

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

11.- La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.

12.- La desobediencia continuada o persistente.

13.- Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

14.- La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

15.- El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

16.- La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

17.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

18. El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, raza, o religión.

#### ARTÍCULO 97.- SANCIONES, APLICACIÓN

1.- Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1º. Faltas Leves:

a.- Amonestación verbal.

b.- Amonestación por escrito.

2º. Faltas Graves:

a.- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

3º. Faltas Muy Graves:

a.- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días

b.- Despido

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá 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.

3.- 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.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a aquéllos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

5.- Prescripción: Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

#### ARTÍCULO 98.- COMISIÓN PARITARIA DE NEGOCIACIÓN DE ESTUDIO ECONÓMICO Y COSTES.

La Comisión Paritaria creará un grupo de trabajo con reuniones periódicas, con el fin de estudiar el impacto económico que la negociación del presente Convenio Colectivo, ocasiona tanto a los Sindicatos como a la Patronal firmantes del mismo.

El objetivo del citado estudio pretende analizar posibles fórmulas, que dentro de la legalidad vigente, permitan sufragar los costes ocasionados por dicha negociación.

## TÍTULO II REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

### ARTÍCULO 99.- REPRESENTACIÓN UNITARIA

Los/as trabajadores/as tienen derecho a participar en la empresa a través de los Comités de empresa o delegados de personal, en los términos regulados en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en los siguientes apartados.

a.- Dada la movilidad del personal del sector de la construcción, y de conformidad con el artículo 69.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se pacta que la antigüedad mínima en la empresa para ser elegible queda reducida a tres meses, computándose para ello todos los períodos que el trabajador haya estado prestando sus servicios en la empresa durante los doce meses anteriores a la convocatoria de las elecciones.

b.- Por la misma razón, expresada en el párrafo precedente, de la movilidad del personal, en las obras, el número de representantes podrá experimentar, cada año, el ajuste correspondiente, en más o en menos, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente.

En caso de que se produzca un incremento de plantilla, se podrán celebrar elecciones parciales, en los términos establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 1844/1994 de 9 de septiembre.

c.- Los representantes legales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de hasta el 75 por ciento de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos.

### ARTÍCULO 100.- REPRESENTACIÓN SINDICAL

En materia de representación sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, debiendo tenerse además, en cuenta, las siguientes estipulaciones:

- La unidad de referencia para el desarrollo de la acción sindical es la empresa o, en su caso, el centro de trabajo.
- Los/as delegados/as sindicales, de acuerdo con el sindicato al que pertenezcan, tendrán derecho a la acumulación de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total de horas legalmente establecido.

### ARTÍCULO 101.- RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS

Los sindicatos, en los términos previstos en el artículo 5º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, responderán de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios, en la esfera de sus respectivas competencias, y por los actos individuales de sus afiliados, cuando éstos actúen en el ejercicio de sus funciones representativas o por cuenta del sindicato.

## TÍTULO III COMISIONES MIXTAS

### CAPÍTULO I COMISIÓN PARITARIA

#### ARTÍCULO 102.- COMISIÓN PARITARIA

1.- Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 12 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones y con las funciones que se especifican en el artículo siguiente.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten este Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3.- La Comisión se reunirá cuantas veces estime necesario para la buena marcha del presente Convenio y ella determinará, en cada caso, sus normas de funcionamiento.

4.- Los domicilios a efectos de notificaciones son: de una parte los Sindicatos UGT-FICA y CCOO Construcción y servicios: C/ Periodista Fco. Javier Cobos nº 2 2ª planta 18014-Granada, y de otra, la Asociación de Constructores y Promotores: C/ La Cora nº 2 Bajo 18006-Granada.

#### ARTÍCULO 103- FUNCIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA COMISIÓN PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2 de este artículo, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.

e) En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a esta Comisión Paritaria a fin de que ésta solviente las discrepancias.

Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo recogida en el modelo del anexo VIII y que de forma específica se establece para este supuesto.

En caso de que la citada Comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) acompañada del Acta del Anexo IX y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representantes de los/as trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

f) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo, como los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET.

2. Tanto las partes signatarias del presente Convenio como las comprendidas en el número 1 del artículo 4 referente al ámbito personal, se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

3. Sin perjuicio de lo pactado en el apartado 3 del artículo anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

4. La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

5. La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la Comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la Comisión actuará conforme se establece en el número siguiente.

6. En aquellos supuestos en los que la Comisión Paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas al margen de las recogidas en el anterior apartado 1, letra h), trasladarán, en su caso, las discrepancias al Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), sometiéndose al sistema arbitral establecido en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA, BOJA del 3 de agosto de 2018.

## CAPÍTULO II COMISIÓN SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD

### ARTÍCULO 104.- COMISIÓN SECTORIAL DE PRODUCTIVIDAD

La Comisión Sectorial de Productividad tendrá su sede en Granada, en los locales que la propia Comisión acuerde, en cada momento.

Dicha Comisión estará formada por un máximo de diez miembros, designados, la mitad por las Asociaciones Empresariales y la otra mitad, por los sindicatos firmantes, todos ellos con voz y voto. El Presidente será designado, de entre los miembros, por ambas partes, de común acuerdo y tendrá, en caso de empate, voto dirimente cuando así lo decidan, por unanimidad, las dos partes. El Secretario, será designado por las dos representaciones, de común acuerdo, de entre los miembros de la Comisión.

En los supuestos específicos que así lo requieran, caso por caso, y siempre que lo apruebe la propia Comisión, se recabará la asistencia de especialistas o técnicos en las materias de que se trate.

#### ARTÍCULO 105.- FUNCIONAMIENTO Y ACUERDOS

1.- La propia Comisión Sectorial de Productividad se dotará de su reglamento de funcionamiento, en el que se establecerá que se deberá reunir, con carácter ordinario, al menos, una vez cada tres meses, y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite cualquiera de las partes, o el Presidente, que convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates, otorgando y retirando la palabra, cuando lo estime oportuno.

2.- Los acuerdos para su validez, requerirán el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

#### ARTÍCULO 106.- FUNCIONES

1.- La Comisión Sectorial de Productividad será la encargada de elaborar y aprobar las Tablas de Rendimientos Normales, que deberán formar parte de este Convenio, cuando lo apruebe la Comisión Paritaria, como uno de sus Anexos, y constituyendo un todo orgánico con él.

2.- Dicha Comisión tendrá también la misión de aprobar, en su caso, las tablas de rendimientos.

3.- La Comisión Sectorial, resolverá las dudas o consultas que se le planteen en relación con la aplicación de las tablas de rendimientos.

### CAPÍTULO III

#### COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

#### ARTÍCULO 107.-COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL

1.-Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional que estará integrada por hasta doce miembros, designados, la mitad por la CNC y la otra mitad por los sindicatos firmantes, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, todos ellos con voz y voto.

Previo acuerdo en cada caso podrán participar en la Comisión expertos en la materia de que se trate, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

a) Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del V Acuerdo Nacional de Formación, pudiendo cesar en su cargo por:

- Libre revocación de las Organizaciones que los eligieron.
- Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria Sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la Organización correspondiente.

b) Domicilio social: La Comisión Paritaria Sectorial tendrá su domicilio social en la sede de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, sita actualmente en calle Torrelaguna, 56, Madrid 28027, pudiendo libremente trasladar su domicilio a cualquier otro, bastando para ello el acuerdo de las partes.

c) En este domicilio existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

d) La Comisión Paritaria Sectorial se reunirá en el domicilio social de la misma, con carácter ordinario mensualmente y, con carácter extraordinario, cuando así lo solicite una de las partes.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria Sectorial las realizará la Secretaría permanente de la misma. Las convocatorias se cursarán mediante cartas certificadas, telefax o cualquier otro medio que acredite fehacientemente su envío y recepción, con al menos siete días de antelación a la fecha en que deba celebrarse la reunión.

Las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. En la convocatoria deberá figurar día, hora y lugar de la reunión, así como los asuntos a tratar.

La Comisión Paritaria Sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren a la reunión, presentes o representados, cuatro de los miembros de cada una de las representaciones.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria Sectorial y habrá de hacerse por escrito, mediante correo o fax.

e) Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo unánime de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable de al menos cuatro miembros de cada una de las representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

2.- La Comisión Paritaria Sectorial de Formación tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectoriales de empresas y agrupados, que afecten exclusivamente a las siguientes materias:

- Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre las empresas y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

e) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este capítulo en lo relativo a la formación continua en el sector.

f) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

3.- De los tiempos empleados en formación continua.

Para aquellos/as trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales correspondientes a las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo durante los años de vigencia del presente Convenio, gestionadas por la Fundación Laboral de la Construcción, el 50 por 100 de las horas que precise esa acción será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma en dicho porcentaje, siempre que se den las siguientes condiciones:

a) La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador a una acción formativa, mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción.

En caso de denegación el trabajador podrá recurrir ante la Comisión Territorial de la FLC.

b) Los/as trabajadores/as que pueden asistir a las acciones formativas contempladas en este artículo, no superará anualmente al 10 por 100 de las plantillas, ni, en aquellos centros de trabajo con menos de 10 trabajadores, podrá concurrir más de uno.

c) El 50 por 100 de las horas a cargo de la empresa supondrá un máximo anual de 20 horas por trabajador, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

d) El trabajador solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima de un mes en la empresa.

e) Durante las horas formativas a cargo de la empresa el trabajador tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en jornada ordinaria.

f) El trabajador habrá de acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

g) Los permisos individuales de formación, recogidos en el V Acuerdo Nacional de Formación, se regirán por lo dispuesto en el mismo.

4. Permisos individuales de formación.

A través de la negociación colectiva se podrán establecer los términos concretos de utilización de los Permisos Individuales de Formación -que en cualquier caso se adecuarán a lo dispuesto en el artículo 12 del V ANF- procurando, por una parte, una utilización homogénea entre todos los estamentos de la plantilla estableciendo, si fuera necesario, porcentajes por grupos profesionales y, por otra, la participación de los Representantes de los Trabajadores en el proceso de autorización del permiso por parte de la empresa.

Asimismo, las partes se comprometen a difundir y promover la utilización de los Permisos Individuales de Formación.

A efectos meramente estadísticos, las empresas informarán anualmente a la Comisión Paritaria Sectorial de Formación de los Permisos Individuales solicitados por sus trabajadores.

5. Acciones complementarias y de acompañamiento. Las acciones complementarias y de acompañamiento a la Formación han de ser el instrumento que permita los estudios necesarios para conocer con mayor profundidad la realidad del sector y con ello identificar las necesidades formativas del mismo, tanto en nuevas competencias profesionales como en aquellas en las que se detecten carencias.

Del mismo modo han de servir para mejorar la calidad y eficacia de la Formación Continua, incorporando las metodologías y herramientas más acordes con las características propias del Sector, así como mediante el análisis de cualquier otro aspecto que las partes consideren de importancia para el desarrollo de la formación en el sector.

La Comisión Paritaria Sectorial establecerá las prioridades en cada convocatoria. En todo caso priorizará aquellos proyectos consensuados por las organizaciones que integran la Comisión Paritaria Sectorial.

## CAPÍTULO IV

### COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 108.- COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La reglamentación de esta Comisión se incluye en el Título II del Libro II del presente Convenio.

## TÍTULO IV

### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

#### ARTÍCULO 109.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1. Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes p

a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.

- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
  - c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
  - d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.
2. El sector de la construcción y obras públicas, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad, considera que en el caso de empresas de más 100 trabajadores/as las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.
3. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.
4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
5. Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
6. Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## TÍTULO V DE LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

### ARTÍCULO 110.-FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN

- 1.- La Fundación Laboral de la Construcción es el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante de mismo.
- 2.- La financiación de la Fundación Laboral de la Construcción se nutrirá fundamentalmente de aportaciones de las Administraciones Públicas, más una aportación complementaria a cargo de las empresas, que será del 0,35 por 100 de la masa salarial en 2019, establecida ésta sobre la misma base de cálculo de las cuotas de la Seguridad Social.
- 3.- Se establece que la cuota de la Fundación Laboral de la Construcción será la que disponga el Convenio General en cada uno de los años de vigencia.

## TÍTULO VI SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

### ARTÍCULO 111.-SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

- 1.- Las partes firmantes del presente Convenio Provincial asumen el contenido íntegro del V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASAC V), suscrito por las organizaciones empresariales CEOE Y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO, publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012, que desarrollará sus efectos en los ámbitos del Convenio General del Sector de la Construcción, con el alcance previsto en el propio ASAC V.
- 2.- Respecto a los sistemas autonómicos de solución de conflictos laborales, que precisen de adhesión como requisito para ser aplicables, las partes signatarias de este Convenio manifiestan su compromiso de promover, en los ámbitos correspondientes, la adhesión de los convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma, a los referidos sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

## LIBRO II ASPECTOS RELATIVOS A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN TÍTULO I ÓRGANO PARITARIO PARA LA PREVENCIÓN EN LA CONSTRUCCIÓN

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 112.-DEFINICIÓN Y DENOMINACIÓN

- 1.- El órgano específico es el órgano paritario de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción para apoyo, en la citada materia, de las empresas y centros de trabajo del sector.
- 2.- El órgano específico se denomina "Organismo Paritario para la Prevención en la Construcción" (OPPC).

#### ARTÍCULO 113.-FUNCIONES

Los cometidos de este órgano específico sectorial de prevención son:

- a) Seguimiento de la accidentalidad laboral en el sector y elaboración de estadísticas propia de accidentes graves y mortales.

- b) Organización y control de visitas a obras.
- c) Propuesta de soluciones para la disminución de la accidentalidad.
- d) Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.

#### ARTÍCULO 114.-CONSTITUCIÓN Y DEPENDENCIA

1) El Órgano específico se constituye y se estructura en el seno de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), con dependencia de sus órganos de gobierno.

2) Salvo en lo previsto en el presente Reglamento, el órgano específico se atenderá en toda su actuación a lo establecido en los Estatutos de la FLC y a las instrucciones emanadas de su Patronato y Comisión Ejecutiva.

#### ARTÍCULO 115.-ÁMBITOS TERRITORIAL Y FUNCIONAL

Los ámbitos territorial y funcional de actuación del órgano específico son los de la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

#### ARTÍCULO 116.-SEDE

La sede del órgano específico será la del domicilio social de la FLC y la de sus Consejos o Comisiones Territoriales, según el ámbito en el que actúe.

### CAPÍTULO II MIEMBROS

#### ARTÍCULO 117.- COMPOSICIÓN

1.- El órgano específico está compuesto, paritariamente, por ocho miembros, cuatro representantes empresariales y cuatro de las centrales sindicales pertenecientes a las organizaciones firmantes del CGSC, y está presidido por el Presidente de la FLC.

2.- Para la ejecución de sus actividades en el ámbito autonómico el órgano específico dispondrá de cuatro miembros, dos representantes de las organizaciones empresariales y dos de las centrales sindicales firmantes del CGSC, y estará presidido por el Presidente del Consejo o de la Comisión Territorial de la FLC o persona en quien delegue.

3.- Tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, el órgano específico estará asistido por un Secretario que será elegido de entre sus miembros.

#### ARTÍCULO 118.- NOMBRAMIENTOS

1.- Los miembros del órgano específico serán designados por las organizaciones a quienes representan, tanto los pertenecientes al ámbito del Estado como del autonómico.

2.- Sus miembros ejercerán su mandato de representación por un periodo de cuatro años, pudiendo ser reelegidos por periodos de igual duración.

#### ARTÍCULO 119.- CESES

Los miembros del órgano específico cesarán en su cargo por:

- a) Cumplimiento de su mandato.
- b) Libre revocación efectuada por la organización que le designó.
- c) Por renuncia expresa.
- d) Por fallecimiento.

En cualquiera de los supuestos de cese previstos en este artículo se procederá a la sustitución del miembro del órgano específico, a cuyos efectos, la organización empresarial o sindical a quien corresponda su sustitución, notificará a la FLC, en el plazo máximo de treinta días, la nueva designación.

### CAPÍTULO III RÉGIMEN INTERNO

#### ARTÍCULO 120.- REUNIONES

1.- Las reuniones ordinarias del órgano específico serán mensuales, y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mitad más uno de sus miembros o cuando lo estime el Presidente.

La convocatoria de las reuniones se hará por el Presidente por escrito y con un mínimo de siete días de antelación a la fecha fijada para la reunión, salvo las que tengan carácter de urgencia, que podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En la convocatoria figurará el orden del día que se tratará en la reunión.

2.- Las reuniones del órgano específico requerirán para su validez la presencia de, al menos, la mitad más uno de los miembros de cada representación, empresarial y sindical.

La delegación sólo podrá conferirse, por escrito a otro miembro de la respectiva representación.

3.- Las decisiones, para su validez, requerirán que se adopten por unanimidad de los asistentes, presentes y representados.

4.- En todo caso, las deliberaciones, los acuerdos y la información derivada de las actuaciones del órgano específico tendrán carácter reservado.

#### CAPÍTULO IV RÉGIMEN ECONÓMICO

##### ARTÍCULO 121.- FINANCIACIÓN

El órgano específico se financiará, para la ejecución de sus actividades, de las siguientes fuentes:

- a) De las subvenciones que pueda obtener de las Administraciones Públicas y organismos privados.
- b) De los fondos disponibles de la cuota empresarial a la FLC.
- c) De las actuaciones con financiación externa que puedan ser aprobadas por terceros.
- d) De los remanentes que decida la Comisión Ejecutiva de la FLC procedentes de otras actividades.

##### ARTÍCULO 122.- PRESUPUESTO ANUAL

El órgano específico presentará anualmente a la FLC su propuesta de presupuesto sobre la base del importe global aportado por el Patronato desglosado por Comunidades Autónomas, que tendrá que ser aprobado por el Patronato de la Fundación, y que comprenderá la totalidad de las actividades y los gastos de gestión y funcionamiento.

##### ARTÍCULO 123.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS ORGANIZACIONES INTEGRANTES DEL ÓRGANO ESPECÍFICO.

Las entidades que componen el órgano específico facturarán a la FLC, y dentro de los límites marcados por el presupuesto de funcionamiento, los gastos derivados de las personas que desarrollan la actividad del órgano, a los precios de los baremos que se establezcan a estos efectos en los presupuestos aprobados.

En ningún caso estas personas formarán parte de la plantilla de la Fundación Laboral de la Construcción y únicamente el órgano podrá disponer de personas que se encuentren en comisión de servicio de la organización que les haya nombrado.

#### CAPÍTULO V DESARROLLO DE LAS FUNCIONES

##### ARTÍCULO 124.- SEGUIMIENTO DE LA ACCIDENTALIDAD LABORAL EN EL SECTOR Y ELABORACIÓN DE ESTADÍSTICAS PROPIAS DE ACCIDENTES

El órgano específico desarrollará las actividades que acuerde el Patronato de la FLC encaminadas a estudiar y realizar un seguimiento detallado de los accidentes graves y mortales que se produzcan en su ámbito de actuación.

Estas actividades se centrarán en la elaboración de estadísticas que reflejen la accidentalidad y los índices de incidencia y que servirán de base para el desarrollo de las funciones del órgano que se recogen en el artículo 112 de este Convenio.

##### ARTÍCULO 125.- ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE VISITAS A OBRAS

1) Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a las pequeñas empresas y de implantar la cultura de la prevención entre los trabajadores y empresarios, el órgano específico organizará una serie de visitas a obras de conformidad con los siguientes criterios.

2) Las visitas a obras se realizarán, previo acuerdo del órgano específico en su correspondiente ámbito, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de servicio de prevención propio.

3) Las visitas a las obras se realizarán por las personas que designe el órgano específico en su respectivo ámbito, a propuesta de las organizaciones que lo integran, respetando siempre el principio de paridad.

4) Previamente a la realización de su función, las personas designadas para la visita a las obras recibirán de la FLC la formación específica necesaria, consistente en un curso de 220 horas, salvo que acrediten conocimientos y/o experiencia similar que sea aceptada por la FLC.

Las personas designadas para visitar las obras recibirán, previamente, la adecuada acreditación para ello de la FLC.

5) La programación de las visitas a obras se realizará por el órgano específico con una que adoptará los criterios que considere oportunos para el desarrollo de dicha programación.

6) Para la realización de la visita se requerirá el consentimiento previo de la empresa a visitar.

7) De cada una de las visitas a obras se realizará el correspondiente informe, que será entregado al Presidente del respectivo órgano específico en su respectivo ámbito autonómico y a la Dirección de la Obra.

El carácter reservado de toda la información, comprende a las personas designadas para las visitas a las obras, respecto de cualquier persona física o jurídica distinta del propio órgano específico, por lo que deberán guardar sigilo profesional. En ningún caso, y así constará en el informe, podrá éste surtir efectos fuera del ámbito de asesoramiento del propio órgano.

8) El responsable de la obra firmará el recibo del informe en el que manifestará, en su caso, el consentimiento para la recepción de futuras visitas para estudiar el funcionamiento de las medidas propuestas, caso de haberlas. Estas ulteriores visitas se desarrollarán de conformidad al procedimiento establecido en los párrafos anteriores.

9) En ningún caso los visitantes deberán interferir en los trabajos y desarrollo de la actividad de la obra.

10) Trimestralmente, el órgano específico autonómico redactará un informe resumen de las actuaciones realizadas en su ámbito durante ese periodo de tiempo que será remitido a su sede central.

11) Anualmente, el órgano específico redactará y presentará a la FLC una Memoria explicativa de las actuaciones realizadas y objetivos y objetivos conseguidos, todos ellos referidos al ámbito estatal, en todos los ámbitos a la FLC para su inclusión en su Memoria anual.

#### ARTÍCULO 126.- FORMULACIÓN DE PROPUESTAS DE SOLUCIONES PARA LA DISMINUCIÓN DE LA ACCIDENTALIDAD

Sobre la base de las estadísticas y estudios realizados por él mismo, el órgano específico podrá formular propuestas de soluciones tendentes a la disminución de la accidentalidad. Estas propuestas se elevarán al Patronato de la FLC, que deberá aprobarlas en su caso.

#### ARTÍCULO 127.- FORMACIÓN ITINERANTE A PIE DE OBRA

Las actividades de formación a pie de obra a realizar por el órgano específico se desarrollarán en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC y que, en su momento, se incluirán en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 128.- ELABORACIÓN DE INFORMES Y ESTADÍSTICAS

La elaboración de los informes sobre accidentalidad laboral y de estadísticas, previstos como funciones propias del órgano en el correspondiente artículo de este Título, se desarrollará en la forma que se acuerde por el Patronato de la FLC, con la información y datos suministrados por las Comisiones autonómicas.

### TÍTULO II

#### COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### ARTÍCULO 129.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA SECTORIAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud en el Trabajo, constituida por un máximo de diez miembros, designados cinco por cada una de las partes, sindical y empresarial, en la forma que decidan las respectivas organizaciones, tiene las siguientes funciones:

a) Recabar del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Gobiernos Autónomos el reconocimiento oficial como interlocutor social sectorial en materia de seguridad y salud, tanto en su aspecto legislativo como en el desarrollo de planes y medidas formativas.

b) Estudiar y acordar los mecanismos oportunos de coordinación de la información provincial en materia de siniestralidad en el sector, que suministrarán las comisiones específicas provinciales o, en su defecto, las comisiones paritarias de los convenios.

c) Promover cuantas medidas considere tendentes a mejorar la situación del sector en esta materia, teniendo como objetivo fundamental el extender la preocupación por la seguridad y salud a todos los niveles, fomentando campañas de sensibilización mentalización, etc.

d) Hacer propuestas acerca de las normas de ejecución y de los criterios de expedición de la Tarjeta Profesional de la Construcción a la FLC, así como respecto de los criterios de acreditación, convalidación y registro de los cursos impartidos; igualmente proponer la incorporación de otras materias a la tarjeta, como por ejemplo los reconocimientos médicos previos, periódicos y específicos a que son sometidos los trabajadores con alta rotación, para evitar la repetición de los mismos por cambio de empresa en períodos inferiores a un año.

e) Acometer las gestiones necesarias para obtener los medios que le permitan desarrollar sus funciones con la eficacia adecuada.

f) Cuantas otras funciones acuerde la propia Comisión atribuirse encaminadas al mejor cumplimiento de sus fines.

### TÍTULO III

#### INFORMACIÓN Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en el Título III capítulos I, II y III del Convenio General del sector de la construcción vigente en cada momento y en las correcciones del B.O.E. nº 100 del 26 de abril de 2019.

## CAPÍTULO IV ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN: TARJETA PROFESIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN

### SECCIÓN 1ª: DEFINICIÓN, FUNCIONES Y BENEFICIARIOS

#### ARTÍCULO 130.- DEFINICIÓN

1.- La Tarjeta Profesional de la Construcción es el documento expedido por la Fundación Laboral de la Construcción con el objetivo de acreditar, entre otros datos, la formación específica recibida del sector por el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, así como la categoría profesional del trabajador y los periodos de ocupación en las distintas empresas en las que vaya ejerciendo su actividad.

2.- La Tarjeta, que se expedirá de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente capítulo, se soporta en un formato físico según el modelo que figura en el Anexo V del presente Convenio y en un sistema informático que permite a su titular acceder telemáticamente a sus datos y obtener certificaciones de los mismos.

#### ARTÍCULO 131.- ACREDITACIÓN DE LA FORMACIÓN

La Fundación Laboral de la Construcción establecerá un sistema de acreditación de la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales recibida por los trabajadores del sector. Dicho sistema deberá permitir al trabajador el acceso telemático a sus datos y la obtención de certificaciones de los mismos.

Así mismo, a los efectos previstos en la ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación del Sector de la Construcción, el sistema permitirá a las empresas acceder a los datos de sus trabajadores que resulten necesarios para la acreditación de su formación en materia de prevención de riesgos laborales.

La Fundación Laboral de la Construcción garantizará, de acuerdo con la legislación vigente, la protección de los datos de carácter personal de los trabajadores que se incluyan en el sistema. Teniendo en cuenta el tamaño del sector y la obligación establecida en la ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción (artículo 10.3), las partes consideran la TPC como una forma de acreditación de la formación en prevención de riesgos laborales por el trabajador y que queda a su disposición.

#### ARTÍCULO 132.- FUNCIONES

La Tarjeta Profesional de la Construcción tiene las siguientes funciones:

- a) Acreditar que su titular ha recibido al menos formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio y en la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.
- b) Acreditar la categoría profesional de su titular y su experiencia en el sector.
- c) Acreditar que su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.
- d) Acreditar la formación de todo tipo recibida por su titular.
- e) Facilitar el acceso de su titular a los servicios de la Fundación Laboral de la construcción.

#### ARTÍCULO 133.- BENEFICIARIOS

1.- Podrán solicitar la Tarjeta Profesional de la Construcción los trabajadores en alta, o en situación de incapacidad transitoria, que presten sus servicios en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción.

2.- Asimismo podrán solicitar la Tarjeta los trabajadores que tengan acreditados, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el periodo de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud.

3.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción podrá establecer la emisión de la Tarjeta sin necesidad de previa solicitud, con arreglo a los criterios que libremente determine.

4.- En todo caso será requisito imprescindible para la obtención de la Tarjeta haber recibido la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

### SECCIÓN 2ª: SOLICITUD Y TRAMITACIÓN

#### ARTÍCULO 134.-SOLICITUD

La Tarjeta podrá solicitarse por el beneficiario en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción así como en las entidades con las que la Fundación haya suscrito el correspondiente convenio de colaboración para su tramitación.

#### ARTÍCULO 135.- DOCUMENTACIÓN

1.- La solicitud deberá realizarse utilizando el modelo que figura en el Anexo VI del presente Convenio.

2.- A la solicitud habrá de acompañarse obligatoriamente, además de una fotografía tamaño carné, una fotocopia del DNI o tarjeta de residencia del solicitante y un informe de la vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de los noventa días inmediatamente anteriores a la solicitud, al menos uno de los siguientes documentos:

a) Certificado de empresa para la Fundación Laboral de la Construcción, expedido de acuerdo con el modelo que figura en el Anexo VII del presente Convenio.

b) Certificado de empresa para el Servicio Público de Empleo.

c) Original o fotocopia compulsada de recibos de salarios.

d) Original o fotocopia compulsada del contrato de trabajo.

3.- Asimismo deberá aportarse original o fotocopia compulsada del diploma o certificado que acredite que el solicitante ha recibido al menos la formación inicial en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio, expedido por la Fundación Laboral de la Construcción o por una entidad homologada según lo establecido en el presente capítulo.

4. Con carácter opcional podrán aportarse los siguientes documentos:

a) Original o fotocopia compulsada de certificados académicos expedidos por el Ministerio de Educación, el Ministerio de Empleo, las Comunidades Autónomas o cualquier otro organismo o entidad legalmente habilitados.

b) Fotocopia de diplomas o certificados académicos expedidos por la Fundación Laboral de la Construcción.

c) Certificados relativos a reconocimientos médicos expedidos por la entidad que los realizó.

d) Otros

#### ARTÍCULO 136.- RESOLUCIÓN

El expediente de solicitud de la Tarjeta será resuelto por el Gerente del Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción correspondiente al domicilio del trabajador solicitante. La resolución del expediente y la entrega, en su caso, de la Tarjeta a su titular se producirá en el plazo máximo de un mes contado desde que el solicitante haya aportado la documentación necesaria. Frente a la resolución del expediente cabrá reclamación ante el correspondiente Consejo Territorial de la Fundación Laboral de la Construcción en el plazo de quince días desde su notificación.

#### ARTÍCULO 137.- CADUCIDAD Y RENOVACIÓN

La Tarjeta Profesional de la Construcción caducará a los cinco años de su emisión.

Transcurrido dicho plazo, el titular podrá renovar su tarjeta siempre que acredite, al menos, treinta días de alta en empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del Convenio General del Sector de la Construcción en el periodo de sesenta meses inmediatamente anterior a la solicitud de renovación.

La solicitud de renovación se regirá por el mismo procedimiento que la solicitud inicial, debiendo el titular aportar, al menos, la documentación prevista en los apartados 1 y 2 del artículo 163.

#### SECCIÓN 3ª: DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TITULAR.

##### ARTÍCULO 138.- DERECHOS DEL TITULAR.

1.- La posesión de la Tarjeta dará lugar a los derechos que se establezcan en el Convenio General del Sector de la Construcción y en los acuerdos sectoriales nacionales.

2.- En todo caso, el titular de la Tarjeta tendrá derecho a acceder a los datos que figuren en su expediente y a obtener certificaciones relativas a los mismos, las cuales podrá solicitar en cualquier centro de la Fundación Laboral de la Construcción o a través del sistema informático que será accesible a través de internet mediante clave personal.

3.- Asimismo tendrá derecho a solicitar la modificación, rectificación o actualización de los datos que figuren en su expediente aportando, en su caso, la oportuna documentación acreditativa.

##### ARTÍCULO 139.- OBLIGACIONES DEL TITULAR

El titular de la Tarjeta Profesional de la Construcción estará obligado a:

a) Conservar la Tarjeta en perfecto estado.

b) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción las posibles modificaciones de los datos relevantes que figuren en su expediente.

c) Comunicar a la Fundación Laboral de la Construcción, en su caso, el o extravío de la Tarjeta.

#### SECCIÓN 4ª: HOMOLOGACIÓN DE ENTIDADES FORMATIVAS

##### ARTÍCULO 140.- REQUISITOS

1.- Podrán solicitar la homologación de la formación preventiva que impartan las entidades que estén constituidas como servicios de prevención ajenos acreditados por la autoridad laboral, o las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio que dispongan de organización preventiva propia.

2.- Las entidades que proyecten ser homologadas por la Fundación Laboral de la Construcción para impartir la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo III del Libro II del VI Convenio General del Sector de la Construcción, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Contar con los recursos humanos, materiales y didácticos que permitan llevar a cabo esta actividad formativa, en función del ámbito geográfico de actuación y del número de alumnos que se proyecte formar, según las necesidades concretas.

b) Disponer de una dotación de personal docente con una formación acreditada correspondiente a los niveles intermedio o superior de acuerdo con lo estipulado en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Además, el citado personal será conocedor de las técnicas preventivas específicas aplicables al sector de la construcción y contará con una experiencia acreditada en este ámbito.

c) Aplicar los contenidos didácticos que se aprueben por la Fundación Laboral de la Construcción, a fin de garantizar la homogeneidad de la actividad formativa a desarrollar.

d) Adoptar las condiciones que se establezcan por parte de la Fundación Laboral de la Construcción respecto a horas lectivas, número de alumnos máximo por grupo y realización de pruebas de evaluación.

e) Contar, en su caso, con la acreditación u homologación exigible por parte de la autoridad laboral competente.

f) Satisfacer las tasas que, en relación con la tramitación del procedimiento de homologación y con la comunicación de acciones formativas, establezca el patronato de la Fundación Laboral de la Construcción.

#### ARTÍCULO 141.- PROCEDIMIENTO

1.- Las entidades interesadas en ser acreditadas deberán presentar una solicitud a la Fundación Laboral de la Construcción. Junto con la citada solicitud entregarán una memoria explicativa de la actividad en la que deberán constar los siguientes datos:

a) Plan de actuación.

b) Ámbito territorial de actuación.

c) Programación anual, haciendo referencia al número de trabajadores a los que se pretende formar.

d) Dotación de personal y grado de dedicación para el desarrollo de la actividad formativa, indicando su cualificación y experiencia profesional, así como su formación en prevención de riesgos laborales, tanto general como relacionada con el sector de la construcción.

e) Sistema de evaluación interna de la calidad de la docencia a impartir.

f) Ubicación y detalle de las instalaciones (centros, locales, etc.).

g) Descripción de los medios materiales, didácticos e instrumentales que se van a dedicar a esta actividad.

2.- Evaluada la memoria explicativa, la Comisión Ejecutiva de la Fundación Laboral de la Construcción resolverá la solicitud en el plazo de dos meses, aprobando o denegando la homologación.

3.- En cualquier momento del expediente la Fundación Laboral de la Construcción podrá requerir a la entidad solicitante la presentación de documentación adicional y la subsanación de deficiencias. Este requerimiento interrumpirá el plazo previsto en el párrafo anterior. Transcurridos quince días naturales desde dicho requerimiento sin que el mismo hubiera sido debidamente atendido, la Comisión Ejecutiva podrá archivar el expediente, entendiéndose denegada la solicitud.

4.- La Fundación Laboral de la Construcción creará un registro en el que serán inscritas las entidades que lleven a cabo esta actividad formativa.

5.- Las entidades acreditadas deberán mantener las condiciones en las que se basó su acreditación. Cualquier modificación de las mismas será comunicada a la Fundación Laboral de la Construcción.

6.- La Fundación Laboral de la Construcción podrá verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el desarrollo de la actividad formativa.

7.- En cualquier caso, la Fundación Laboral de la Construcción se reserva el derecho a dejar sin efecto la acreditación, cuando se observen situaciones contrarias a las condiciones que dieron lugar a su concesión.

8.- Cuando se haya procedido a la retirada de la acreditación de alguna entidad homologada a efectos de la TPC, la misma afectará también a aquellas entidades de las que, por razón de las personas que la rigen o de otras circunstancias, pueda presumirse que son continuación o que derivan, por transformación, fusión o sucesión de otras entidades en las que hubiesen concurrido aquellas.

#### TÍTULO IV

#### DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

#### CAPÍTULO I

#### CONDICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 142.- ESTABILIDAD Y SOLIDEZ DE MATERIALES Y EQUIPOS

1.- Deberá procurarse, de modo apropiado y seguro, la estabilidad de los materiales y equipos y, en general, de cualquier elemento que en desplazamientos pudiera afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.- Deberá verificarse, igualmente, de manera apropiada la estabilidad y la solidez, especialmente después de cualquier modificación de la altura o de la profundidad del puesto de trabajo.

3.- Los puestos de trabajo móviles o fijos situados por encima o por debajo del nivel del suelo deberán ser sólidos y estables teniendo en cuenta:

- El número de trabajadores que los ocupen.
  - Las cargas máximas que, en su caso, puedan tener que soportar, así como su distribución.
  - Los factores externos que pudieran afectarles.
- 4.- Los encofrados, los soportes temporales y los apuntalamientos deberán proyectarse, calcularse, montarse y mantenerse de manera que puedan soportar sin riesgo las cargas a las que sean sometidos.
- 5.- Las estructuras metálicas o de hormigón y sus elementos, los encofrados, las piezas prefabricadas pesadas o los soportes temporales y los apuntalamientos sólo se podrán montar o desmontar bajo vigilancia, control y dirección del personal competente.
- 6.- Deberán adoptarse las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra los peligros derivados de la fragilidad o inestabilidad temporal de la obra.
- 7.- El acceso a cualquier superficie que conste de materiales que no ofrezcan una resistencia suficiente sólo se autorizará en caso de que se proporcionen equipos o medios apropiados para que el trabajo se realice de manera segura.

#### ARTÍCULO 143.- PROTECCIÓN CONTRA EL RIESGO DE CAÍDAS DE ALTURA

- 1.- Las plataformas, andamios y pasarelas, así como los desniveles, huecos y aberturas existentes en los pisos de las obras que supongan para los trabajadores un riesgo de caída de altura superior a 2 metros, se protegerán mediante sistemas homologados, tales como barandillas u otro sistema de protección colectiva de seguridad equivalente.
- 2.- Los trabajos en altura sólo podrán efectuarse, en principio, con la ayuda de equipos concebidos para tal fin o utilizando dispositivos de protección colectiva, tales como barandillas, plataformas o redes de seguridad. Si por la naturaleza del trabajo ello no fuera posible, deberá disponerse de medios de acceso seguros y utilizarse sistemas anti caídas u otros medios de protección equivalente.
- 3.- En los trabajos en tejados deberán adoptarse las medidas de protección colectiva que sean necesarias, en atención a la altura, inclinación o posible carácter o estado resbaladizo, para evitar la caída de trabajadores, herramientas o materiales. Asimismo, cuando haya que trabajar sobre o cerca de superficies frágiles, se deberán tomar las medidas preventivas adecuadas para evitar que los trabajadores las pisén inadvertidamente o caigan a través suyo.
- 4.- Para evitar las caídas en los trabajos de reparación y mantenimiento de cubiertas, antenas, pararrayos, etc. se dispondrán las medidas de protección necesarias en cada caso, tales como petos perimetrales, ganchos o arneses, etc.
- 5.- Cuando por la naturaleza del trabajo temporal en altura (trabajos en subidas de humos, torres, postes, antenas elevadas, chimeneas de fábrica, etc.) no fuera posible utilizar barandillas, redes u otro sistema de protección colectivo, deberá disponerse de medios de acceso seguros como cinturones de seguridad con anclaje u otros medios de protección equivalente.

#### ARTÍCULO 144.- VÍAS DE CIRCULACIÓN

- 1.- Las vías de circulación, incluidas las escaleras, las escalas fijas y los muelles y rampas de carga deberán estar calculados, situados, acondicionados y preparados para su uso de manera que se puedan utilizar fácilmente, con toda seguridad y conforme al uso al que se les haya destinado y de forma que los trabajadores empleados en las proximidades de estas vías de circulación no corran riesgo alguno.
- 2.- Las plataformas de trabajo, las pasarelas y las escaleras de comunicación deberán construirse, protegerse y utilizarse de forma que se evite que las personas caigan o estén expuestas a caídas de objetos. Sus medidas se ajustarán al número de trabajadores que deban utilizarlas.
- 3.- El piso de las plataformas, andamios y pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total de 60 centímetros, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que circule por ellas.

#### ARTÍCULO 145.- PROTECCIÓN CONTRA EL RIESGO DE CAÍDAS DE OBJETOS

- 1.- Los trabajadores deberán estar protegidos contra la caída de objetos o materiales; para ello se utilizarán, siempre que sea técnicamente posible, medidas de protección colectiva.
- 2.- Cuando sea necesario, se establecerán pasos cubiertos o se impedirá el acceso a las zonas peligrosas.
- 3.- Los materiales de acopio, equipos y herramientas de trabajo deberán colocarse o almacenarse de forma que se evite su desplome, caída, vuelco o desprendimiento del terreno adyacente.

#### ARTÍCULO 146.- ILUMINACIÓN

- 1.- Los lugares de trabajo, los locales interiores y las vías de circulación en la obra deberán disponer, en la medida de lo posible, de suficiente luz natural, complementada con luz artificial cuando no sea suficiente. En su caso, se utilizarán puntos de iluminación portátiles con protección antichoque. El color utilizado para la iluminación artificial no podrá alterar o influir en la percepción de las señales o paneles de señalización.
- 2.- Las instalaciones de iluminación de los locales, de los puestos de trabajo y de las vías de circulación deberán estar colocadas de tal manera que el tipo de iluminación previsto no suponga riesgo de accidente para los trabajadores.
- 3.- Los locales, los lugares de trabajo y las vías de circulación en los que los trabajadores estén particularmente expuestos a riesgos en caso de avería de la iluminación artificial, deberán poseer una iluminación de seguridad.

#### ARTÍCULO 147.- FACTORES ATMOSFÉRICOS

- Deberá protegerse a los trabajadores contra las inclemencias atmosféricas que puedan comprometer su seguridad y su salud.

Cuando las temperaturas sean extremas, especialmente en las conocidas "olas de calor" causantes de graves consecuencias para la salud, por parte de la representación sindical se podrán proponer horarios distintos que permitan evitar las horas de mayor insolación.

Asimismo, se dispondrá en las obras de cremas protectoras de factor suficiente contra las inclemencias atmosféricas tales como la irradiación solar.

#### ARTÍCULO 148.- DETECCIÓN Y LUCHA CONTRA INCENDIOS

Según las características de la obra y según la dimensiones y el uso de los locales existentes, los equipos presentes, las características físicas y químicas de las sustancias o materiales que se hallen presentes, así como el número máximo de personas que puedan hallarse en ellos, se deberá prever en el plan de prevención de un número suficiente de dispositivos apropiados de lucha contra incendios.

Dichos dispositivos deberán verificarse y mantenerse con regularidad.

#### ARTÍCULO 149.- EXPOSICIÓN A RIESGOS PARTICULARES

1.- Los trabajadores no deberán estar expuestos a niveles sonoros nocivos ni a factores externos nocivos, tales como, gases, vapores, polvo, amianto, vibraciones, etc.

2.- En el caso de que algunos trabajadores deban penetrar en alguna zona cuya atmósfera pudiera contener sustancias tóxicas o nocivas, o no tener oxígeno en cantidad suficiente o ser inflamable, la atmósfera confinada deberá ser controlada y se deberán adoptar medidas adecuadas para prevenir cualquier peligro.

3.- En ningún caso podrá exponerse a un trabajador a una atmósfera confinada de alto riesgo. Deberá quedar al menos bajo vigilancia permanente desde el exterior y deberán tomarse todas las debidas precauciones para que se le pueda prestar auxilio eficaz e inmediato.

4.- Las empresas vacunarán a aquellos trabajadores que realicen sus funciones en zonas con posibilidades de contagio o infección, (pozos, arquetas, darros, canalización de aguas fecales etc.)

### CAPÍTULO II ANDAMIOS

#### SECCIÓN 1ª: CONDICIONES GENERALES

#### ARTÍCULO 150.- CONDICIONES GENERALES DE UTILIZACIÓN DE LOS ANDAMIOS

1.- Todo andamio deberá cumplir las condiciones generales respecto a materiales, estabilidad, resistencia, seguridad en el trabajo y seguridad general, y las particulares referentes a la clase a la que el andamio corresponda, especificadas en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por lo que respecta a su utilización.

2.- Entre otras condiciones generales cabe citar las siguientes:

a) Los andamios y sus elementos deberán estar estabilizados por fijación o por otros medios. Los andamios cuya utilización prevista requiera que los trabajadores se sitúen sobre ellos deberán disponer de los medios adecuados para garantizar que el acceso y permanencia en esos equipos no suponga un riesgo para su seguridad y salud.

b) En particular, cuando exista un riesgo de caída de altura de más de dos metros, los andamios deberán disponer de barandillas o de cualquier otro sistema de protección colectiva que proporcione una seguridad equivalente. Las barandillas deberán ser resistentes, de una altura mínima de 90 centímetros y de una protección intermedia y de un rodapié. Resultan aconsejables las barandillas de 1 metro de altura.

c) Los dispositivos de protección colectiva contra caídas del andamio sólo podrán interrumpirse en los puntos de acceso a escalera o a una escalera de mano.

d) Cuando el acceso al andamio o la ejecución de una tarea particular exija la retirada temporal de un dispositivo de protección colectiva contra caídas, deberán preverse medidas compensatorias y eficaces de seguridad, que se especificarán en la planificación de la actividad preventiva. No podrá ejecutarse el trabajo sin la adopción previa de dichas medidas. Una vez concluido este trabajo particular, ya sea de forma definitiva o temporal, se volverán a colocar en su lugar los dispositivos de protección colectiva contra caídas.

e) Los andamios deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento.

f) Las plataformas que forman el piso del andamio se dispondrán de modo que no puedan moverse ni dar lugar al basculamiento, deslizamiento o cualquier otro movimiento peligroso. La anchura será la precisa para la fácil circulación de los trabajadores y el adecuado almacenamiento de los útiles, herramientas y materiales imprescindibles para el trabajo a realizar en aquel lugar.

g) No se almacenarán sobre los andamios más materiales que los necesarios para asegurar la continuidad del trabajo y, al fin de la jornada de trabajo, se procurará que sea el mínimo el peso depositado en ellos.

h) A fin de evitar caídas entre los andamios y los paramentos de la obra en ejecución, deberán colocarse tabloneros chapados, según la índole de los elementos a emplear en los trabajos, cuajando los espacios que queden libres entre los citados paramentos y el andamiaje -situados en el nivel inmediatamente inferior a aquel en que se lleve a efecto el trabajo- sin que en ningún caso pueda exceder la distancia entre este tope y el nivel del trabajo de 1,80 metros.

i) Los andamios deberán ser instalados y utilizados de forma que no puedan caer, volcar o desplazarse de forma incontrolada, poniendo en peligro la seguridad de los trabajadores.

j) Los andamios no deberán utilizarse de forma o en operaciones o en condiciones contraindicadas o no previstas por el fabricante. Tampoco podrán utilizarse sin los elementos de protección indicados para la realización de la operación de que se trate. Los andamios sólo podrán utilizarse excepcionalmente de forma o en operaciones o en condiciones no consideradas por el fabricante, si previamente se ha realizado una evaluación de los riesgos que ello conllevaría y se han tomado las medidas pertinentes para su eliminación o control.

k) Antes de utilizar un andamio se comprobará que sus protecciones y condiciones de uso son las adecuadas y que su montaje y utilización no representa un peligro para los trabajadores o terceros.

l) Los andamios dejarán de utilizarse si se producen deterioros por inclemencias o transcurso del tiempo, u otras circunstancias que comprometan la seguridad de su funcionamiento.

m) Las dimensiones, la forma y la disposición de las plataformas de un andamio deberán ser apropiadas para el tipo de trabajo que se va a realizar, ser adecuadas a las cargas que hayan de soportar y permitir que se trabaje y circule en ellas con seguridad. Las plataformas de los andamios se montarán de tal forma que sus componentes no se desplacen en una utilización normal de ellos. No deberá existir ningún vacío peligroso entre los componentes de las plataformas y los dispositivos verticales de protección colectiva contra caídas.

n) El acceso a las plataformas de los andamios deberá realizarse normalmente a través de módulos de escaleras de servicio adosadas a los laterales, o bien estando las escaleras integradas en el propio andamio. En ningún caso está permitido trepar por los travesaños de la estructura del andamio.

o) Los elementos de apoyo de un andamio deberán estar protegidos contra el riesgo de deslizamiento, ya sea mediante sujeción en la superficie de apoyo, ya sea mediante un dispositivo antideslizante, o bien mediante cualquier otra solución de eficacia equivalente, y la superficie portante deberá tener una capacidad suficiente. Se deberá garantizar la estabilidad del andamio. Deberá impedirse mediante dispositivos adecuados el desplazamiento inesperado de los andamios móviles cuando se están realizando trabajos en altura.

p) El piso de las plataformas, andamios y pasarelas deberá estar conformado por materiales sólidos de una anchura mínima total de 60 centímetros, de forma que resulte garantizada la seguridad del personal que circule con ellos.

#### ARTÍCULO 151.- RESISTENCIA Y ESTABILIDAD

Cuando el andamio no disponga de nota de cálculo o cuando las configuraciones estructurales previstas no estén contempladas en ella, deberá efectuarse un cálculo de resistencia y estabilidad, a menos que el andamio esté montado según una configuración tipo generalmente reconocida. Dicho cálculo deberá ser realizado por una persona con una formación universitaria que lo habilite para la realización de estas actividades.

#### ARTÍCULO 152.- PLAN DE MONTAJE, DE UTILIZACIÓN Y DE DESMONTAJE

1.- En función de la complejidad del andamio elegido, deberá elaborarse un plan de montaje, de utilización y de desmontaje. Este plan deberá ser realizado por una persona con una formación universitaria que lo habilite para la realización de estas actividades.

2.- Este plan podrá adoptar la forma de un plan de aplicación generalizada, completado con elementos correspondientes a los detalles específicos del andamio de que se trate.

3.- A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el plan de montaje, de utilización y de desmontaje será obligatorio en los siguientes tipos de andamios:

a) Plataformas suspendidas de nivel variable (de accionamiento manual o motorizado), instaladas temporalmente sobre un edificio o una estructura para tareas específicas, y plataformas elevadoras sobre mástil.

b) Andamios constituidos con elementos prefabricados apoyados sobre terreno natural, soleras de hormigón, forjados, voladizos u otros elementos cuya altura, desde el nivel inferior de apoyo hasta la coronación de la andamiada, exceda de seis metros o dispongan de elementos horizontales que salven vuelos y distancias superiores entre apoyos de más de ocho metros. Se exceptúan los andamios de caballetes o borriquetas.

c) Andamios instalados en el exterior, sobre azoteas, cúpulas, tejados o estructuras superiores cuya distancia entre el nivel de apoyo y el nivel del terreno o del suelo exceda de 24 metros de altura.

d) Torres de acceso y torres de trabajo móviles en los que los trabajos se efectúen a más de seis metros de altura desde el punto de operación hasta el suelo.

4.- Sin embargo, cuando se trate de andamios que, a pesar de estar incluidos entre los anteriormente citados, dispongan del marcado "CE" (p. ejemplo. plataformas suspendidas de nivel variable, plataformas elevadoras sobre mástil), por serles de aplicación una normativa específica en materia de comercialización, el citado plan podrá ser sustituido por las instrucciones específicas del fabricante, proveedor o suministrador, sobre el montaje, la utilización y el desmontaje de los equipos, salvo que estas operaciones se realicen de forma o en condiciones o circunstancias no previstas en dichas instrucciones.

Conforme la Circular CT 39/2004 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el caso de aquellos tipos de andamios normalizados -p. ej. metálicos tubulares prefabricados o torres de acceso móviles- que no pueden disponer de marcado CE -por no haberse adoptado dicha exigencia legal en el ámbito europeo- pero sus fabricantes se han sometido a la realización de los ensayos exigidos por Documentos de Armonización Europeos y cuentan con el correspon-

diente certificado de ese producto expedido por un organismo nacional de normalización, mientras no se establezca la exigencia de marcado "CE", se aplicará la posible sustitución del plan por las instrucciones del fabricante, siempre que el andamio se monte según la configuración tipo establecida en las citadas instrucciones, y para las operaciones y usos establecidos por el mismo.

#### ARTÍCULO 153- MONTAJE, SUPERVISIÓN Y FORMACIÓN DE LOS MONTADORES

1.- Los andamios sólo podrán ser montados, desmontados o modificados sustancialmente bajo la dirección de una persona con una formación universitaria o profesional que lo habilite para ello, y por trabajadores que hayan recibido una formación adecuada y específica para las operaciones previstas conforme al Anexo II, apartado 4.3.7 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

2.- Tanto los trabajadores afectados como la persona que supervise dispondrán del plan de montaje y desmontaje incluyendo cualquier instrucción que pudiera contener.

3.- Cuando, de conformidad con el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, no sea necesaria la elaboración de un plan de montaje, utilización y desmontaje, las operaciones previstas en este apartado podrán también ser dirigidas por una persona que disponga de una experiencia certificada por el empresario en esta materia de más de dos años y cuente con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

#### ARTÍCULO 154.-INSPECCIÓN DE ANDAMIOS.

1.- Los andamios deberán ser inspeccionados por una persona con una formación universitaria o profesional que lo habilite para ello:

- a) Antes de su puesta en servicio.
- b) A continuación, periódicamente.
- c) Tras cualquier modificación, período de no utilización, exposición a la intemperie, sacudidas sísmicas, o cualquier otra circunstancia que hubiera podido afectar a su resistencia o a su estabilidad.

2.- Cuando, de conformidad con el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, no sea necesaria la elaboración de un plan de montaje, utilización y desmontaje, las operaciones previstas en este apartado podrán también ser dirigidas por una persona que disponga de una experiencia certificada por el empresario en esta materia de más de dos años y cuente con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones de nivel básico.

3.- Los resultados de las comprobaciones e inspecciones periódicas deberán documentarse y estar a disposición de la autoridad laboral.

#### SECCIÓN 2ª: NORMAS ESPECÍFICAS PARA DETERMINADOS TIPOS DE ANDAMIOS.

##### ARTÍCULO 155.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ANDAMIOS METÁLICOS TUBULARES

1.- Se consideran andamios metálicos tubulares, aquellos en los que todas o algunas de sus dimensiones son determinadas con antelación mediante uniones o dispositivos de unión fijos permanentemente sobre los componentes. Se componen de placa de sustentación (placa base y husillo), módulos, cruz de San Andrés, y largueros o tubos de extremos, longitudinales y diagonales. Se complementan con plataformas, barandillas y en ocasiones escaleras de comunicación integradas.

2.- En relación con estos andamios se establecen las siguientes condiciones particulares de seguridad.

- a) Los andamios tubulares, en todo caso, deberán estar certificados por una entidad reconocida de certificación.

Los andamios tubulares que no hayan obtenido una certificación del producto por una entidad reconocida de certificación, sólo podrán utilizarse para aquellos supuestos en los que el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo, en materia de trabajos temporales en altura en su Anexo II apartado 4.3, no exige plan de montaje, esto es para alturas no superiores a 6 metros y que además no superen los 8 metros de distancia entre apoyos, y siempre que no estén situados sobre azoteas, cúpulas, tejados o balconadas a más de 24 metros desde el nivel del suelo.

- b) En cualquier caso el material que conforma el andamio dispondrá de las instrucciones de montaje y mantenimiento necesarias para su uso.

- c) En ningún caso se permitirá al contratista o usuarios, realizar cambios en el diseño inicial sin la autorización e intervención de la dirección facultativa o el coordinador de seguridad y sin haber realizado el plan de montaje, utilización y desmontaje correspondiente.

- d) La estabilidad de los andamios tubulares deberá quedar garantizada en todo momento. El técnico que supervise la correcta ejecución de los trabajos de montaje y desmontaje del andamio, dará las instrucciones precisas tanto a los montadores como a los trabajadores posteriormente usuarios sobre las condiciones para ejecutar los trabajos de manera adecuada.

- e) Para el trabajo en las plataformas de trabajo de los andamios tubulares se exigen los siguientes requisitos mínimos:

- Las plataformas de trabajo tendrán un ancho mínimo de 60 centímetros sin solución de continuidad al mismo nivel, teniendo garantizada la resistencia y estabilidad necesarias en relación con los trabajos a realizar sobre ellas.

- Las plataformas de trabajo serán metálicas o de otro material resistente y antideslizante, contarán con dispositivos de enclavamiento que eviten su basculamiento accidental y tendrán marcada, de forma indeleble y visible, la carga máxima admisible.

- Las plataformas de trabajo estarán protegidas por medio de una barandilla metálica de un mínimo de un metro de altura, barra intermedia y rodapié de altura mínima de 15 centímetros en todos los lados de su contorno, con excepción de los lados que disten de la fachada menos de 20 centímetros

El acceso a estas estructuras tubulares se hará siempre por medio de escaleras bien mediante módulos específicos adosados a los laterales, bien mediante escaleras integradas de comunicación entre las plataformas. Las trampillas de acceso a estas últimas estarán cerradas, cuando no respondan propiamente a esta finalidad. Solo en los casos que estén debidamente justificados en el plan de seguridad o en la evaluación de riesgos podrá hacerse desde el edificio, por medio de plataformas o pasarelas debidamente protegidas.

#### ARTÍCULO 156.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ANDAMIOS CONSTITUIDOS POR ELEMENTOS PREFABRICADOS, TORRES DE ACCESO Y TORRES DE TRABAJO MÓVILES

1.- Con respecto a la comercialización de estos tipos de andamios, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, de seguridad general de los productos, se considera que un andamio de este tipo es seguro cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que establezcan los requisitos de seguridad y salud.

2.- En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también un andamio de este tipo es seguro cuando sea conforme a tales normas.

3.- Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de este tipo de andamio, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

4.- Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de andamios, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

#### ARTÍCULO 157.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA TORRES DE ACCESO Y TORRES DE TRABAJO MÓVILES

1.- Para garantizar la estabilidad de las torres de acceso y de las torres de trabajo móviles su altura (desde el suelo a la última plataforma) no podrá exceder de 4 metros por cada metro del lado menor. En su caso, y no obstante lo anterior, deberán seguirse las instrucciones del fabricante (utilizar estabilizadores, aumentar el lado menor, etc.).

2.- Las ruedas de las torres de trabajo móviles deberán disponer de un dispositivo de bloqueo de la rotación y de la traslación. Asimismo, deberá verificarse el correcto funcionamiento de los frenos. Estas torres sólo deben moverse manualmente sobre suelo firme, sólido, nivelado y libre de obstáculos.

3.- Para evitar su basculamiento está prohibido desplazarlas con personal o materiales y herramientas sobre las mismas.

4.- No está autorizado instalar poleas u otros dispositivos de elevación sobre estos tipos de andamio, a menos que los mismos hayan sido proyectados expresamente por el fabricante para dicha finalidad.

5.- Estos tipos de andamios no deben apoyarse, en ningún caso, sobre material ligero o de baja resistencia o estabilidad.

6.- El acceso a las plataformas de este tipo de andamios deberá realizarse por el interior con escaleras o escalas de peldaños integradas para tal fin.

7.- Está prohibido saltar sobre los pisos de trabajo y establecer puentes entre una torre de trabajo móvil y cualquier elemento fijo de la obra o edificio.

#### ARTÍCULO 158.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA PLATAFORMAS ELEVADORAS SOBRE MÁSTIL.

1.- Las plataformas incluidas en este apartado tienen la consideración de aparatos de elevación de personas. Por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas de comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y resulta exigible que dispongan del "mercado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones.

2.- Por lo que refiere a la utilización de estas plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

3.- Sin perjuicio de lo anterior, y entre otras, deben cumplirse las siguientes medidas:

a) Deberá verificarse antes de su uso la resistencia y estabilidad de los puntos de apoyo.

b) Estarán dotadas de protección frente al riesgo de contacto eléctrico indirecto y verificarse la ausencia de líneas eléctricas aéreas en el entorno.

c) Cuando dispongan de carriles deberán poseer una perfecta nivelación, cimentación y alineación, así como topes en sus extremos. Los traslados se realizarán con la plataforma desalojada de trabajadores.

d) Para prevenir el riesgo de caídas de objetos sobre terceros se balizará, señalizará y acotará la zona inferior del terreno impidiendo el paso bajo su perpendicular.

e) Nunca deberán sobrecargarse; se repartirán los materiales necesarios para la correcta continuidad de los trabajos a lo largo de la plataforma.

f) Deben revisarse periódicamente y no utilizarse en condiciones meteorológicas adversas que superen lo previsto por el fabricante.

#### ARTÍCULO 159.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA PLATAFORMAS SUSPENDIDAS DE NIVEL VARIABLE DE ACCIONAMIENTO MANUAL O MOTORIZADO (ANDAMIOS COLGADOS).

1.- Al igual que las plataformas incluidas en el artículo anterior, tienen la consideración de aparatos de elevación de personas, por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre. En consecuencia, a estos equipos les resulta exigible que dispongan del "marcado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones conforme a dicha normas. La documentación técnica debe alcanzar a todos los elementos de las plataformas (pescantes, contrapesos, cables de sustentación, aparejos y mecanismos de izado y descenso, barquilla y componentes de seguridad). A aquellas plataformas que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el marcado CE, deberán someterse a la puesta en conformidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

2.- Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

3.- Deben cumplirse, además de las contenidas en el manual de instrucciones del fabricante, entre otras, las siguientes normas de seguridad:

- Las plataformas suspendidas deben estar dotadas de barandilla, protecciones intermedias y zócalos montados a lo largo de todo su perímetro. La altura de la barandilla no será inferior a 90 centímetros medido desde lo alto de la barandilla hasta el suelo. La distancia entre la barandilla y la protección intermedia, y entre esta y el zócalo no debe sobrepasar los 50 centímetros. El zócalo no debe tener una altura inferior a 15 centímetros por encima del suelo.

- En el caso de utilizarse plataformas múltiples con dos o más suelos, uno encima del otro, debe preverse una trampilla en el suelo superior y una escalera integrada que permita un acceso seguro entre los suelos. La trampilla debe abrirse hacia arriba y no debe poder quedarse abierta.

- Queda expresamente prohibido comunicar entre sí dos plataformas suspendidas en paralelo mediante pasarelas superpuestas o colocar dicha pasarela entre la plataforma y cualquier otro elemento.

- Los accesos a las plataformas serán cómodos y seguros. Las puertas de acceso de las barquillas no deben abrir hacia el exterior y deben estar dotadas de un sistema de enclavamiento que impida su apertura, si no es por una acción voluntaria.

- La distancia entre el paramento y la cara delantera de las plataformas será inferior a 30 centímetros. Éstas deberán disponer de un sistema de fijación o anclaje que impida su movimiento durante las operaciones de entrada y salida de las mismas.

- Los pescantes se montarán de tal forma que los cables trabajen totalmente perpendiculares al suelo y paralelos entre sí.

- Las plataformas se suspenderán de un mínimo de dos pescantes.

- Se prohíbe la acumulación de materiales en estas plataformas debiendo situar sobre ellas, exclusivamente, los indispensables y precisos para realizar el trabajo. En ningún caso se sobrepasará la carga máxima indicada por el fabricante.

- Se pondrá especial cuidado en el tiro uniforme de los cabos durante los movimientos de ascensos y descensos, para evitar saltos bruscos. Estos movimientos se ejecutarán con las plataformas descargadas de material y durante los mismos sólo permanecerán sobre ellas los trabajadores indispensables.

- Los aparejos elevadores utilizados para las maniobras deberán disponer de dispositivos de seguridad que impidan descensos y rotaciones incontroladas, así como dispositivos interiores de guía para los cables.

- Los ganchos de sujeción de los cables a los pescantes deberá estar dotados de pestillo de seguridad.

- A estas plataformas se les debe acoplar dispositivos secundarios para que en caso de rotura del cable portante retengan las mismas evitando su caída tales como: un sistema de suspensión de doble cable de seguridad independiente de los cables de sustentación y dotado de un freno secundario, o un sistema de suspensión de cable único asociado a un dispositivo anti caídas capaz de retener las plataformas.

- Antes de su primera utilización todo el conjunto será sometido a una prueba de carga bajo la supervisión de persona competente; igualmente, con carácter diario y antes de su uso, deben ser inspeccionados los elementos sometidos a esfuerzo, los dispositivos de seguridad, etc.;

periódicamente dicho conjunto se revisará conforme a las instrucciones del fabricante. Todas estas revisiones quedarán documentadas.

- En todos los elementos y accesorios de elevación deberán quedar claramente identificadas sus características. En la plataforma deberá quedar reflejada la carga máxima y el número máximo de personas que pueden utilizarla.

- No deben utilizarse en condiciones meteorológicas adversas que superen lo previsto por el fabricante.

**ARTÍCULO 160.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ANDAMIOS DE BORRIQUETAS**

1.- Estarán constituidos por borriquetas metálicas en forma de uve invertida y tablonos o plataformas metálicas horizontales.

2.- Estos andamios siempre se montarán nivelados, nunca inclinados. Se prohíbe su apoyo sobre materiales de construcción frágiles como ladrillos, bovedillas, etc.

3.- Podrán emplearse andamios de borriquetas hasta 3 metros de altura. Cuando el riesgo de caídas sea mayor de 2 metros se dispondrá de barandillas u otros sistemas de protección colectiva de seguridad equivalente.

4.- En los trabajos sobre borriquetas en balcones, terrazas o en la proximidad de aberturas con riesgo de caídas de más de 2 metros se utilizarán medios de protección colectiva (barandillas, redes, etc.).

5.- Los tablonos o plataformas que formen el piso del andamio (de al menos 60 cm de anchura) deberán estar anclados o atados a las borriquetas.

**ARTÍCULO 161.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ANDAMIOS DE MECHINALES**

Cuando el andamio se establezca a base de mechinales (agujeros cuadrados practicados en un muro de obra que permiten el paso de los travesaños o colas de un andamio) sólo se permitirá su uso para obras de escasa importancia y con la condición de que la altura sobre el nivel del terreno de la andamiada más elevada no exceda de cinco metros.

Será obligatoria su homologación y la utilización en todo caso de EPI anti caída en los trabajadores situados en estos andamios.

**CAPÍTULO III****PROTECCIONES COLECTIVAS, ESCALAS FIJAS O DE SERVICIO, ESCALERAS DE MANO Y OTROS EQUIPOS PARA TRABAJOS TEMPORALES EN ALTURA****ARTÍCULO 162.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA SISTEMAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN DE BORDE**

1.- Con respecto a la comercialización de estos sistemas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, de seguridad general de los productos, se considera que una protección de borde es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.

2.- En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también un sistema provisional de protección de borde es seguro cuando sea conforme a tales normas.

3.- Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos del sistema provisional de protección de borde, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

**ARTÍCULO 163.- REQUISITOS PARA LOS SISTEMAS PROVISIONALES DE PROTECCIÓN DE BORDE**

Todos los elementos que configuran el conjunto de sistemas de protección (barandilla principal con una altura mínima de 90 cm, barandilla intermedia, plinto o rodapié con una altura sobre la superficie de trabajo tal que impida la caída de objetos y materiales y postes) serán resistentes. Estarán constituidos por materiales rígidos y sólidos; no podrán utilizarse como barandillas cuerdas, cintas, cadenas, etc. así como elementos de señalización y balizamiento.

**ARTÍCULO 164.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA REDES DE SEGURIDAD**

1.- Con respecto a la comercialización de las redes de seguridad, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, de seguridad general de los productos, se considera que una red de seguridad es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.

2.- En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también una red de seguridad es segura cuando sea conforme a tales normas.

3.- Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de la red de seguridad, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

#### ARTÍCULO 165.- REQUISITOS PARA LA UTILIZACIÓN DE REDES DE SEGURIDAD

1. En la elección y utilización de las redes de seguridad, siempre que sea técnicamente posible por el tipo de trabajos que se ejecuten, se dará prioridad a las redes que evitan la caída frente a aquellas que sólo limitan o atenúan las posibles consecuencias de dichas caídas.

a) Con independencia de la obligatoriedad de cumplir las normas técnicas previstas para cada tipo de red, éstas sólo se deberán instalar y utilizar conforme a las instrucciones previstas, en cada caso, por el fabricante. Se estudiará, con carácter previo a su montaje, el tipo de red más adecuado frente al riesgo de caída de altura en función del trabajo que vaya a ejecutarse.

El montaje y desmontaje sucesivos será realizado por personal formado e informado.

b) La estabilidad y solidez de los elementos de soporte y el buen estado de las redes deberán verificarse previamente a su uso, posteriormente de forma periódica, y cada vez que sus condiciones de seguridad puedan resultar afectadas por una modificación, período de no utilización o cualquier otra circunstancia.

c) Se almacenarán en lugares secos.

2. Una vez retiradas las redes deberán reponerse los sistemas provisionales de protección de borde.

#### ARTÍCULO 166.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ESCALAS FIJAS O DE SERVICIO

1.- Las escalas fijas o de servicio deberán cumplir los requisitos establecidos en el Anexo I, apartado 8, del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de lugares de trabajo. Dispondrán de una protección circundante a partir de los 4 metros de altura, salvo en el caso de pozos, conductos angostos u otras instalaciones que por su configuración ya proporcionen dicha protección. Para escalas fijas de más de 9 metros se establecerán plataformas de descanso cada 9 metros o fracción.

2.- En el supuesto de que por las características constitutivas del propio pozo, conducto u otras instalaciones, las necesidades de acceso o la realización del trabajo impidan el establecimiento de las citadas plataformas de descanso, se dispondrán de sistemas anti caídas para su utilización por los trabajadores.

#### ARTÍCULO 167.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA ESCALERAS DE MANO

1.- Con respecto a la comercialización de las escaleras de mano, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003, de 26 de diciembre, de seguridad general de los productos, se considera que una escalera de mano es segura cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.

2.- En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también una escalera de mano es segura cuando sea conforme a tales normas.

3.- Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de la escalera de mano, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

#### ARTÍCULO 168.- REQUISITOS PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS ESCALERAS DE MANO

1.- Por lo que se refiere a la utilización de las escaleras de mano, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre, de equipos de trabajo, en materia de trabajos en altura, que incluye normas sobre andamios, escaleras de mano y las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas.

2.- Las escaleras de mano deberán ajustarse a lo establecido en su normativa específica. Se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes medidas:

a) La utilización de una escalera de mano como puesto de trabajo en altura deberá limitarse a las circunstancias en las que la utilización de otros equipos de trabajo más seguros no esté justificada, por el bajo nivel de riesgo y por las características de los emplazamientos que el empresario no pueda modificar.

b) Las escaleras de mano deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento. En particular, las escaleras de tijera dispondrán de elementos de seguridad que impidan su apertura al ser utilizadas.

3.- Además, durante su utilización, deberán cumplirse, entre otras, las siguientes normas:

a) Las escaleras de mano se colocarán de forma que su estabilidad durante su utilización esté asegurada. Los puntos de apoyo de las escaleras de mano deberán asentarse sólidamente sobre un soporte de dimensiones adecuadas, y estable, resistente e inmóvil, de forma que los travesaños queden en posición horizontal. Las escaleras suspendidas se fijarán de forma segura y, excepto las de cuerda, de manera que no puedan desplazarse y se eviten los movimientos de balanceo.

b) Se impedirá el deslizamiento de los pies de las escaleras de mano durante su utilización, ya sea mediante la fijación de la parte superior o inferior de los largueros, ya sea mediante cualquier dispositivo antideslizante o cualquier otra solución de eficacia equivalente. Las escaleras de mano para fines de acceso deberán tener la longitud necesaria para sobresalir al menos un metro del plano de trabajo al que se accede. Las escaleras compuestas de varios elementos adaptables o extensibles deberán utilizarse de forma que la inmovilización recíproca de los distintos elementos esté asegurada. Las escaleras con ruedas deberán haberse inmovilizado antes de acceder a ellas. Las escaleras de mano simples se colocarán, en la medida de lo posible, formando un ángulo aproximado de 75 grados con la horizontal.

c) El ascenso, el descenso y los trabajos desde escaleras se efectuarán de frente a éstas. Las escaleras de mano deberán utilizarse de forma que los trabajadores puedan tener en todo momento un punto de apoyo y de sujeción seguros. Los trabajos a más de 3,50 metros de altura, desde el punto de operación al suelo, que requieran movimientos o esfuerzos peligrosos para la estabilidad del trabajador, sólo se efectuarán si se utiliza un equipo de protección individual anti caídas o se adoptan otras medidas de protección alternativas. El transporte a mano de una carga por una escalera de mano se hará de modo que ello no impida una sujeción segura. Se prohíbe el transporte y manipulación de cargas por o desde escaleras de mano cuando por su peso o dimensiones puedan comprometer la seguridad del trabajador. Las escaleras de mano no se utilizarán por dos o más personas simultáneamente.

d) No se emplearán escaleras de mano y, en particular, escaleras de más de cinco metros de longitud sobre cuya resistencia no se tengan garantías. Queda prohibido el uso de escaleras de mano de construcción improvisada.

e) Las escaleras de mano se revisarán periódicamente. Se prohíbe la utilización de escaleras de madera pintadas, por la dificultad que ello supone para la detección de sus posibles defectos.

#### ARTÍCULO 169.- TÉCNICAS DE ACCESO Y DE POSICIONAMIENTO MEDIANTE CUERDAS.-

1.- La utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas se limitará a circunstancias en las que la evaluación del riesgo indique que el trabajo puede ejecutarse de manera segura y en las que, además, la utilización de otro equipo de trabajo más seguro no esté justificada.

2.- Teniendo en cuenta la evaluación del riesgo y especialmente en función de la duración del trabajo y de las exigencias de carácter ergonómico, deberá facilitarse un asiento provisto de los accesorios apropiados. Esta silla debe tener una anchura mínima de 45 centímetros y debe estar provista de un cinturón de anchura mínima de 50 milímetros para que el trabajador se ate.

3.- Los trabajos con técnicas verticales o sistemas de acceso y posicionamiento mediante cuerdas deberán tener la resistencia y los elementos necesarios de apoyo o sujeción, o ambos, para que su utilización en las condiciones para las que han sido diseñados no suponga un riesgo de caída por rotura o desplazamiento.

4.- La utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas cumplirá las siguientes condiciones:

a) El sistema constará como mínimo de dos cuerdas con sujeción independiente, una como medio de acceso, de descenso y de apoyo (cuerda de trabajo) y la otra como medio de emergencia (cuerda de seguridad).

b) Se facilitará a los trabajadores unos arneses adecuados, que deberán utilizar y conectar a la cuerda de seguridad.

c) La cuerda de trabajo estará equipada con un mecanismo seguro de ascenso y descenso y dispondrá de un sistema de bloqueo automático con el fin de impedir la caída en caso de que el usuario pierda el control de su movimiento. La cuerda de seguridad estará equipada con un dispositivo móvil contra caídas que siga los desplazamientos del trabajador.

5. Las herramientas y demás accesorios que deba utilizar el trabajador deberán estar sujetos al arnés o al asiento del trabajador o sujetos por otros medios adecuados.

6.- Con respecto a la comercialización de los elementos que se emplean en las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1801/2003 de seguridad general de los productos, se considera que los elementos son seguros cuando cumpla las disposiciones normativas de obligado cumplimiento que fijen los requisitos de seguridad y salud.

7.- En los aspectos de dichas disposiciones normativas regulados por normas técnicas que sean transposición de una norma europea armonizada, se presumirá que también estos elementos son seguros cuando sean conformes a tales normas.

8.- Cuando no exista disposición normativa de obligado cumplimiento aplicable, o ésta no cubra todos los riesgos o categorías de riesgos de estas técnicas, para evaluar su seguridad garantizando siempre el nivel de seguridad, se tendrán en cuenta los siguientes elementos:

- Normas técnicas nacionales que sean transposición de normas europeas no armonizadas.
- Normas UNE.
- Códigos de buenas prácticas.
- Estado actual de los conocimientos y de la técnica.

A todos los elementos que conforman estas técnicas, excepto a la propia cuerda o cuerdas y a sus sistemas de amarre, les es de aplicación el Real Decreto 1407/1992 y, en consecuencia, les es exigible que dispongan de "marcado CE", declaración "CE de conformidad y manual de instrucciones, conforme a dicha norma.

#### ARTÍCULO 170.- REQUISITOS PARA LA UTILIZACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE ACCESO Y DE POSICIONAMIENTO MEDIANTE CUERDAS

1.- Por lo que refiere a la utilización de las técnicas de acceso y de posicionamiento mediante cuerdas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

2.- Los trabajadores que utilicen estas técnicas de acceso y de posicionamiento deberán poseer una la información y formación adecuada y específica para las operaciones previstas. Dicha información y formación se referirá a los siguientes aspectos:

- Las técnicas para la progresión mediante cuerdas y sobre estructuras.
- Los sistemas de sujeción.
- Los sistemas anti caídas.
- Las normas sobre el cuidado, mantenimiento y verificación del equipo de trabajo y de seguridad.
- Las técnicas de salvamento de personas accidentadas en suspensión.
- Las medidas de seguridad ante condiciones meteorológicas que puedan afectar a la seguridad.
- Las técnicas seguras de manipulación de cargas en altura.

#### ARTÍCULO 171.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA PLATAFORMAS VOLADAS DE DESCARGA DE MATERIALES

Deben reunir, entre otros, los siguientes requisitos:

- Las plataformas deben ser metálicas, sólidas y seguras; se fijarán mediante puntales telescópicos de suelo a techo en número y disposición indicados por el fabricante.

- Las plataformas estarán protegidas en su contorno con barandillas perimetrales, siendo desmontable la delantera para permitir la descarga de materiales. Cuando disponga de trampilla abatible en el piso, deberá estar dotada de un sistema que impida el acceso a la plataforma cuando la trampilla esté abierta.

- Para trabajos sobre las plataformas es preceptivo el uso de un sistema anti caídas dispuesto en un punto sólido de la obra o un sistema anti caídas.

- En ningún caso deberán sobrecargarse por encima de la carga máxima prevista por el fabricante, que vendrá indicada en un lugar visible y de forma indeleble.

#### ARTÍCULO 172.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL (PEMP)

1.- Las plataformas incluidas en este apartado tienen la consideración de aparatos de elevación de personas. Por lo tanto, les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas de comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del "marcado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones.

2.- A aquellas plataformas que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, deberán estar puestas en conformidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio, por el que se establecen las Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los trabajadores de equipos de trabajo.

3.- Por lo que refiere a la utilización de estos tipos de plataformas, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

4.- Durante su utilización deberán cumplirse, entre otras, las siguientes normas:

- El personal operador debe estar cualificado y formado. No se permitirá la utilización y el acceso a personas carentes de autorización.

- No deben utilizarse en operaciones o en condiciones contraindicadas por el fabricante y se cumplirán las especificaciones establecidas por el mismo en cuanto a su uso y limitación de carga. No se utilizarán.

- Se debe reconocer previamente el terreno por donde debe desplazarse la plataforma asegurando que esté nivelado y sea estable.

- La plataforma no debe conducirse ni circular por pendientes superiores a las indicadas por el fabricante.

- No se deben cargar materiales de mayor volumen y peso de lo previsto por el fabricante. Las cargas deberán estar repartidas uniformemente por el piso de la plataforma.

- Debe verificarse la ausencia de líneas eléctricas aéreas en el entorno así como la presencia de elementos fijos que interfieran el desplazamiento espacial de la plataforma.

- Es preceptivo el uso de arnés anti caídas por parte de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 173.- NORMAS ESPECÍFICAS PARA CESTAS SUSPENDIDAS MEDIANTE GRÚAS

1.- Este sistema de elevación de personas y realización de trabajos en altura sólo debe utilizarse excepcionalmente, cuando por el tipo de trabajos a ejecutar, la altura a la que se deba subir, la duración de la utilización, y las características o inaccesibilidad por otros medios hasta el emplazamiento, el estudio de seguridad, el plan de seguridad o la evaluación de riesgos determinen que no sea posible la elección de otros equipos más seguros y siempre que de la documentación técnica resulte que los trabajos pueden realizarse de forma segura.

2.- Además de lo indicado en el apartado anterior, la utilización de estas cestas se limitará a circunstancias en las que el a evaluación de riesgos indique que el trabajo puede ejecutarse de manera segura mediante la aplicación de los prin-

cipios de prevención. Es decir, luego de que se hayan elegido los equipos y procedimientos de trabajo adecuados-teniendo en cuenta el estado de desarrollo tecnológico-y se haya formado e informado a los trabajadores.

3.- Su elección no podrá subordinarse a criterios económicos.

#### CAPÍTULO IV

#### TRABAJOS DE MOVIMIENTOS DE TIERRAS, EXCAVACIÓN, POZOS, TRABAJOS SUBTERRÁNEOS Y TÚNELES

##### ARTÍCULO 174.- MEDIDAS A ADOPTAR ANTES DEL INICIO DE LOS TRABAJOS

Antes de comenzar los trabajos de movimientos de tierras, y de excavación, deberán tomarse medidas para localizar y reducir al mínimo los peligros debidos a cables subterráneos, así como aéreos y demás sistemas de distribución.

##### ARTÍCULO 175.- MEDIDAS A ADOPTAR DURANTE LOS TRABAJOS

En los trabajos de excavación en general, pozos, trabajos subterráneos y túneles se adoptarán las precauciones necesarias especificadas, en su caso, en el proyecto de ejecución de la obra, a fin de evitar derrumbamientos según la naturaleza y las condiciones del terreno y la forma de realización de dichos trabajos.

##### ARTÍCULO 176.- ACUMULACIONES DE TIERRAS, ESCOMBROS O MATERIALES

Las acumulaciones de tierras, escombros o materiales, y los vehículos en movimiento deberán mantenerse alejados de las excavaciones o deberán tomarse las medidas adecuadas, en su caso, mediante la construcción de barreras, para evitar su caída en las mismas o el derrumbamiento del terreno.

##### ARTÍCULO 177.- VÍAS DE ENTRADA Y SALIDA

Deberán preverse vías seguras para entrar y salir de la excavación.

##### ARTÍCULO 178.- ASCENSOS Y DESCENSOS DE TRABAJADORES

Queda prohibido servirse del propio entramado, entibado o encofrado para el descenso o ascenso de los trabajadores. A tal efecto se emplearán escaleras, adoptando las medidas de seguridad correspondientes.

Cuando se empleen ascensores para la subida y el descenso de los trabajadores en los pozos, se adoptarán las medidas de seguridad correspondientes.

##### ARTÍCULO 179.- VENTILACIÓN

Se dispondrá de buena ventilación -natural o forzada- en los pozos y galerías subterráneas, adoptándolas medidas necesarias para que los trabajadores dispongan de aire sano suficiente.

##### ARTÍCULO 180.- TRABAJOS EN ATMÓSFERAS PELIGROSAS O TÓXICAS

Con carácter previo al inicio de trabajos en los que puedan existir atmósferas peligrosas o tóxicas deberá elaborarse el correspondiente procedimiento de trabajo. En todo caso, en dicho procedimiento se incluirán, entre otras, las siguientes medidas preventivas.

- Antes de entrar en pozos o galerías en las que por circunstancias especiales sea de temer la existencia de un ambiente peligroso o tóxico, se harán las pruebas y mediciones necesarias para conocer el estado de la atmósfera; igualmente deberán adoptarse las medidas para prevenir la formación y acumulación de atmósferas explosivas.

- Los trabajadores no podrán penetrar hasta después de haber tomado las precauciones oportunas para impedir cualquier accidente por intoxicación, asfixia o explosión.

- El trabajo en espacios confinados deberá ser supervisado y no se permitirá el acceso a trabajadores no autorizados y que no estén suficientemente cualificados, formados e informados de los riesgos correspondientes.

- Cuando en el desarrollo de los trabajos se noten síntomas que hagan temer la presencia de un peligro grave o la falta de oxígeno, deberá darse cuenta inmediata al supervisor de los trabajos, se suspenderá la actividad y se abandonará inmediatamente el lugar de trabajo.

##### ARTÍCULO 181.- TRABAJOS SUBTERRÁNEOS

Los trabajos subterráneos deberán estar equipados en su totalidad con un alumbrado eléctrico capaz de ofrecer una iluminación adecuada a las tareas que se realizan en ellos; para evitar los riesgos derivados de avería en la iluminación artificial, se dispondrá otra complementaria de seguridad que permita asegurar la evacuación de personal en caso de faltar corriente. De ser imposible la iluminación artificial, se dotará a los trabajadores de iluminación individual.

##### ARTÍCULO 182.- MEDIDAS EN CASO DE INCENDIO, IRRUPCIÓN DE AGUA O CAÍDA DE MATERIALES

En las excavaciones, pozos, trabajos subterráneos o túneles deberán tomarse las precauciones adecuadas tanto para prevenir la irrupción accidental de agua mediante los sistemas o medidas adecuados, como para permitir que los trabajadores puedan ponerse a salvo en el caso de que se produzca un incendio, una irrupción de agua o la caída de materiales.

CAPÍTULO V  
OTROS TRABAJOS ESPECÍFICOS  
SECCIÓN 1ª: TRABAJOS DE DEMOLICIÓN.

ARTÍCULO 183.- DISPOSICIONES GENERALES ACERCA DE LOS TRABAJOS DE DEMOLICIÓN

Los trabajos de derribo o demolición que puedan suponer un peligro para los trabajadores deberán estudiarse, planificarse y emprenderse bajo la supervisión de una persona competente y deberán realizarse adoptando las precauciones, métodos y procedimientos apropiados.

ARTÍCULO 184.- MEDIDAS A ADOPTAR ANTES DEL INICIO DE LOS TRABAJOS

Con carácter previo al inicio de los trabajos deberán analizarse las condiciones del edificio y de las instalaciones preexistentes, investigando, para la adopción de las medidas preventivas necesarias, su uso o usos anteriores, las condiciones de conservación y de estabilidad de la obra en su conjunto, de cada parte de la misma, y de las edificaciones adyacentes.

El resultado del estudio anterior se concretará en un plan de demolición en el que constará la técnica elegida así como las personas y los medios más adecuados para realizar el trabajo.

ARTÍCULO 185.- MEDIDAS EN LOS CASOS DE PRESENCIA DE AMIANTO O RESIDUOS PELIGROSOS

Cuando el edificio tenga incorporados amianto, o residuos peligrosos se tendrá en cuenta la normativa aplicable en especial el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, y Ley 10/1998, de 5 de diciembre, además de las disposiciones de carácter autonómico, respectivamente.

ARTÍCULO 186.- ACTUACIONES ANTES DE LA DEMOLICIÓN

Antes de iniciar la demolición será necesario neutralizar o anular las instalaciones de electricidad, gas y agua existentes en la zona de ejecución de los trabajos. Para ello, es necesario vaciar los depósitos, tuberías, contadores, incluida la acometida a la red de saneamiento.

ARTÍCULO 187.- EVACUACIÓN DE ESCOMBROS

Para la evacuación de los escombros durante la realización de los trabajos de demolición deberán tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes medidas:

- Evitar acopios de materiales que puedan sobrecargar los forjados.
- No arrojar escombros. Éstos se evacuarán a través de canaletas, tolvas, bateas, etc.
- Para reducir el rebote a distancia de los materiales, la extremidad inferior del conducto de evacuación estará convenientemente protegida mediante pantallas, lonas, etc. En todo caso, se limitará, en los tramos finales del conducto, la proyección vertical del mismo.
- Será necesario regar los escombros para evitar la formación de polvo.

SECCIÓN 2ª: TRABAJOS CON EXPLOSIVOS Y EN CAJONES DE AIRE COMPRIMIDO.

ARTÍCULO 188.- REALIZACIÓN DE TRABAJOS CON EXPLOSIVOS Y EN CAJONES DE AIRE COMPRIMIDO

La realización de estos trabajos se ajustará a lo dispuesto en su normativa específica.

CAPÍTULO VI  
EQUIPOS DE TRABAJO Y MAQUINARIA DE OBRA.  
SECCIÓN P: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 189.- APARATOS ELEVADORES

A estos aparatos les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establece las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del "marcado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones.

Aquellos aparatos que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el marcado CE, deberán someterse a la puesta en conformidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, 18 de julio.

Por lo que refiere a la utilización de estos aparatos, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, modificado por el Real Decreto 2177/2004, de 12 de noviembre.

ARTÍCULO 190.- CONDICIONES GENERALES DE LOS APARATOS ELEVADORES

1.- Los aparatos elevadores y los accesorios de izado, incluidos sus elementos constitutivos, de fijación, anclajes y soportes, deberán.

- Ser de buen diseño y construcción y tener una resistencia suficiente para el uso al que estén destinados.
- Instalarse y utilizarse correctamente.
- Mantenerse en buen estado de funcionamiento.

- Ser manejados por trabajadores cualificados y autorizados que hayan recibido una formación adecuada.
- 2.- En los aparatos elevadores y en los accesorios de izado se deberá colocar, de manera visible, la indicación del valor de su carga máxima que, en ningún caso, debe ser sobrepasada.  
Los aparatos elevadores al igual que sus accesorios no podrán utilizarse para fines distintos de aquellos a los que estén previstos por el fabricante.
- 3.- Durante la utilización de los aparatos elevadores deberán tenerse en cuenta, entre otras, las siguientes medidas:
  - Controlar la estabilidad del terreno o de la base de apoyo de los aparatos de elevación.
  - Revisar el estado de los cables, cadenas y ganchos, y anular las eslingas de cables de acero que estén aplastadas, tengan hilos rotos, etc.
  - Conocer el operador la carga máxima admisible, no sólo de la maquinaria o equipo de elevación, sino también de los medios auxiliares que se hayan de emplear para el eslingado (cables, ganchos, etc.).
  - Estudiar el recorrido que se debe realizar con la carga hasta su ubicación eventual o definitiva, a fin de evitar interferencias en dicho recorrido.
  - La operación de carga y descarga, si es necesario, será supervisada por personal especializado.
  - Si en la operación hubiese falta de visión del operador, será auxiliado por el correspondiente ayudante o señalista.
  - Se comprobará el correcto eslingado o embragado de las piezas para impedir desplazamientos no controlados y descuelgue de las cargas.
  - Se ejecutarán con suavidad los movimientos de arranque, parada y cualquier otra maniobra.
  - Está prohibido transportar personas con equipos de elevación de cargas.
  - Se tendrá especial cuidado con los equipos de elevación dirigidos por radio, debido a las posibles interferencias con otras frecuencias.
  - No dejar cargadas nunca las grúas en situación de descanso.
  - No deben utilizarse en condiciones meteorológicas adversas que superen lo previsto por el fabricante.
- 4.- Se prohíbe estacionarse o circular bajo las cargas suspendidas.
- 5.- Los aparatos de elevación serán examinados y probados antes de su puesta en servicio. Ambos aspectos quedarán debidamente documentados.
- 6.- Los ganchos de suspensión deberán contar con un dispositivo de seguridad que impida el desenganche o caída fortuita de las cargas suspendidas.  
Se extremarán las medidas de seguridad, poniendo especial cuidado para evitar que los aparatos de elevación puedan impactar con las líneas eléctricas aéreas próximas al lugar de trabajo o al camino recorrido por aquéllos en sus desplazamientos; deberá mantenerse a la distancia mínima exigida por la normativa para evitar los contactos eléctricos. Las mismas medidas se adoptarán respecto de las cargas suspendidas por dichos aparatos de elevación.

#### ARTÍCULO 191.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LAS GRÚAS TORRE

- 1.- Las grúas torre deberán cumplir lo especificado en el Real Decreto 836/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba la ITC-MIE-AEM-2 del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a grúas torre para obras u otras aplicaciones.
- 2.- No debe utilizarse las grúas para realizar tracciones oblicuas, arrancar cargas adheridas u operaciones extrañas a la función de las mismas.
- 3.- No deben elevarse con la grúa cargas que superen la permitida e indicada por el fabricante.
- 4.- Está prohibido balancear las cargas transportadas con las grúas para descargarlas más allá del alcance de las mismas.

#### ARTÍCULO 192.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LAS GRÚAS MÓVILES AUTROPROPULSADAS

- 1.- Las grúas móviles autopropulsadas deberán cumplir el Real Decreto 837/2003, de 27 de junio, por el que se aprueba la ITC lo especificado en MIE AEM 4 del Reglamento de aparatos de elevación y manutención referente a grúas móviles autopropulsadas.
- 2.- Las grúas móviles autopropulsadas deberán estacionarse en los lugares establecidos, adecuadamente niveladas, y con placas de apoyo para el reparto de los gatos estabilizadores.

#### ARTÍCULO 193.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DE LOS MONTACARGAS

- Está prohibido subir o bajar personas en los montacargas. Tal prohibición deber estar convenientemente señalizada. Así mismo estará indicada la carga máxima admisible de los mismos.
- Las zonas de desembarco de los montacargas, en cada parada, estarán adecuadamente protegidas con elementos que mantengan el hueco cerrado mientras la plataforma no se encuentre enrasada en dicha parada. Estos elementos impedirán el desplazamiento de la plataforma si alguno de mismos estuvieran abiertos.
- En la parte inferior de la plataforma de los montacargas deberá instalarse un detector de obstáculos conectado a un dispositivo que detenga el desplazamiento de la misma cuando desciende, a fin de evitar atrapamientos.
- En la zona inferior donde se asienta la base de la estructura del montacargas debe establecerse una protección perimetral convenientemente señalizada.

**ARTÍCULO 194.- CONDICIONES ESPECÍFICAS DE CABESTRANTE MECÁNICO O MAQUINILLO**

Para la instalación y el uso del cabestrante mecánico o maquinillo de atenderá a las instrucciones dadas por el fabricante.

El operador del cabestrante mecánico o maquinillo deberá utilizar un dispositivo anti caídas anclado a un punto fijo y resistente distinto del propio cabestrante.

En la zona inferior de carga y descarga de los cabrestantes mecánicos o maquinillos se establecerán zonas protegidas que impidan el acceso a las mismas convenientemente señalizadas.

Durante las operaciones de transporte de cargas con los cabrestantes mecánicos o maquinillos se vigilará que el trayecto de recorrido de dichas cargas esté libre de obstáculos.

**SECCIÓN 2ª: MAQUINARIA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS.****ARTÍCULO 195.- DISPOSICIONES GENERALES**

A esta maquinaria les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establece las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del "marcado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones.

Aquella maquinaria que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el referido Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, deberá estar puesta en conformidad, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Por lo que refiere a la utilización de esta maquinaria, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

**ARTÍCULO 196.- CONDICIONES GENERALES DE LA MAQUINARIA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS**

La maquinaria para movimientos de tierra debe cumplir, entre otras, las siguientes normas:

- a) Deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
- b) De modo concreto, deberá:
  - Estar bien proyectada y construida, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
  - Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
  - Utilizarse correctamente.
- c) Los conductores y personal encargado de la maquinaria para movimientos de tierras deberán recibir una formación e información adecuada.
- d) Deberán adoptarse medidas preventivas para evitar que caigan en las excavaciones o en el agua.
- e) Cuando sea necesario, esta maquinaria deberá estar equipada con estructuras concebidas para proteger al conductor contra el aplastamiento en el caso de vuelco de la máquina, y contra la caída de objetos.

**ARTÍCULO 197.- OTRAS MEDIDAS PREVENTIVAS APLICABLES A LA MAQUINARIA DE MOVIMIENTO DE TIERRAS**

Entre otros medios preventivos aplicables a la maquinaria de movimiento de tierras, podemos citar:

- La maquinaria deberá estacionarse en los lugares establecidos y debidamente calzada cuando las circunstancias lo hagan necesario.
- Han de instalarse señales, balizamientos, etc. para advertencia de los vehículos que circulan.
- Deberán efectuarse riegos para evitar la emisión de polvo que pueda dificultar la visibilidad de los trabajos.
- Se evitará que las diferentes operaciones que se realicen con las máquinas afecten a líneas eléctricas aéreas o subterráneas, o a otras conducciones.
- La altura del frente de la excavación o arranque será adecuada a las características de la máquina.
- Con el fin de evitar colisiones, se definirán y señalizarán los recorridos de la maquinaria por la obra.
- Antes de poner en servicio la maquinaria se comprobará el estado de los dispositivos de frenado, neumáticos, batería, niveles de aceite.
- El operador o conductor que maneje la máquina debe ser cualificado y autorizado con la formación y el conocimiento sobre las medidas de seguridad en relación con el trabajo de la misma.
- La maquinaria de movimiento de tierras no se utilizará como medio para el transporte de personas, salvo que la misma disponga de asientos previstos por el fabricante para tal fin.
- No se abandonará la maquinaria con el motor en marcha.
- No se permitirá la estancia de personas en las proximidades del radio de acción de la maquinaria.

**SECCIÓN 3ª: OTROS EQUIPOS DE TRABAJO.****ARTÍCULO 198.- DISPOSICIONES GENERALES DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO**

A estos equipos les es de aplicación el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establece las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas, y les resulta exigible que dispongan del "marcado CE", declaración "CE" de conformidad y manual de Instrucciones.

Aquellos equipos que por su fecha de comercialización o de puesta en servicio por primera vez no les sea de aplicación el marcado CE, deberán someterse a la puesta en conformidad de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

Por lo que refiere a la utilización de estos equipos, se atenderá a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio.

#### ARTÍCULO 199.- CONDICIONES GENERALES APLICABLES A ESTOS EQUIPOS DE TRABAJO

1.- Con independencia de lo indicado en secciones anteriores respecto de equipos de trabajo y maquinaria, el resto de equipos de trabajo deben cumplir, entre otras, las siguientes normas:

a) Ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.

b) Los equipos, incluidas las herramientas manuales o sin motor deberán:

- Estar bien proyectados y contruidos, teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, los principios de la ergonomía.
- Mantenerse en buen estado de funcionamiento.
- Utilizarse exclusivamente para los trabajos que hayan sido diseñados.
- Ser manejados por trabajadores que hayan recibido formación e información adecuada.

c) Las personas encargadas del manejo de los distintos equipos de trabajo deberán poseer la formación adecuada a cada equipo y estar expresamente autorizados para utilizarlos.

2.- Los recambios, repuestos, etc. de los distintos equipos de trabajo se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.

#### CAPÍTULO VII

#### INSTALACIONES DE SUMINISTRO Y REPARTO DE ENERGÍA. ALMACENAMIENTO DE COMBUSTIBLES E INSTALACIONES HIGIÉNICO-SANITARIAS

##### SECCIÓN 1ª: INSTALACIONES ELÉCTRICAS.

#### ARTÍCULO 200.- DISPOSICIONES GENERALES DE LAS INSTALACIONES ELÉCTRICAS

1.- En todo caso, y a salvo de normativa específica las instalaciones eléctricas deberán satisfacer, entre otras, las condiciones que se señalan en los siguientes apartados.

2.- La instalación eléctrica deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica. Cabe citar, entre otros:

- El Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

- El Real Decreto 223/2008, 15 de febrero, por el que se sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión y sus instrucciones técnicas complementarias ITC- LAT01A09.

- El Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, y sus Instrucciones Técnicas complementarias (ITC), por el que se aprueba el Reglamento electrotécnico para baja tensión.

El Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas y centros de transformación.

3.- Las instalaciones deberán proyectarse, realizarse y utilizarse de manera que no entrañen peligro de incendio ni de explosión y de modo que las personas estén debidamente protegidas contra los riesgos de electrocución por contacto directo o indirecto.

4.- El proyecto, la realización y la elección del material y de los dispositivos de protección deberán tener en cuenta el tipo y la potencia de la energía suministrada, las condiciones de los factores externos y la competencia de las personas que tengan acceso a partes de la instalación.

- El grado de protección de los elementos de la instalación eléctrica que estén a la intemperie será IP 45.

- El grado de protección contra los impactos mecánicos será IK 0,8.

5.- Respecto a estas instalaciones deberán verificarse y mantenerse con regularidad por personal cualificado y autorizado, según se establece en el Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, o por instalador eléctrico autorizado.

6.- Las instalaciones eléctricas existentes antes del comienzo de la obra deberán estar localizadas, verificadas y claramente señalizadas.

7.- Cuando existan líneas de tendido eléctrico aéreas que puedan afectar a la seguridad en la obra será necesario desviarlas fuera del recinto de la misma o dejarlas sin tensión. Si esto no fuera posible, se colocarán barreras o avisos para que los vehículos se mantengan alejados de dichas líneas. En caso de que vehículos de la obra tuvieran que circular bajo el tendido, se utilizará una señalización de advertencia y una protección de delimitación de altura con su correspondiente señalización de gálibo.

8.- No deberán permitirse, en ningún caso, las conexiones a la base de enchufe con los terminales desnudos. A este fin se utilizará la clavija correspondiente.

#### ARTÍCULO 201.- GRUPOS ELECTRÓGENOS

En el caso de utilización de grupos electrógenos, de acuerdo con el Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, se elaborará un proyecto de instalación redactado por un técnico competente, cuando la potencia de los mismos supere los 10 kilovatios.

## SECCIÓN 2ª: OTRAS INSTALACIONES DE SUMINISTRO Y REPARTO DE ENERGÍA.

### ARTÍCULO 202.- APARATOS A PRESIÓN.

- 1.- Las instalaciones y los aparatos a presión, así como el resto de instalaciones deberán ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
- 2.- Las operaciones de reparación y mantenimiento de estas instalaciones se llevarán a cabo por entidades instaladoras autorizadas.
- 3.- Los recambios, repuestos, y otras piezas de estas instalaciones se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.

### ARTÍCULO 203.- ALMACENAMIENTO DE COMBUSTIBLE

- 1.- El almacenamiento y, en su caso, la distribución de combustible deberá ajustarse a lo dispuesto en su normativa específica.
- 2.- Las operaciones de reparación y mantenimiento de estas instalaciones se llevarán a cabo por entidades instaladoras autorizadas.
- 3.- Los recambios, repuestos, y otras piezas de estas instalaciones se ajustarán a las características indicadas por el fabricante.
- 4.- Las zonas de almacenamiento de combustible deberán estar debidamente señalizadas y dotadas de los medios de extinción de incendios adecuados y deberán estar convenientemente alejadas de otras instalaciones, especialmente de las higiénico-sanitarias y de bienestar.

## SECCIÓN 3ª: CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES HIGIÉNICO SANITARIAS EN LAS OBRAS

### ARTÍCULO 204.- CONDICIONES GENERALES.

- 1.- Las obras de construcción estarán dotadas de servicios sanitarios y comunes, en función del número de trabajadores que vayan a utilizarlos. Dichas instalaciones se irán adaptando progresivamente a medida que se incorporen los trabajadores, incluidos los de las empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, guardando siempre relación con el número de trabajadores que desempeñen simultáneamente tareas en la obra.
- 2.- En aquellas obras que dispongan de estudio o estudio básico de seguridad y salud, de acuerdo con lo establecido en Real Decreto 1627/1997, estas instalaciones se definirán en el plan de seguridad y salud de cada contratista en función de lo previsto en el correspondiente estudio.
- 3.- No podrán iniciarse las obras sin haber solucionado previamente, mediante instalaciones fijas, provisionales o módulos prefabricados, las referidas condiciones.
- 4.- En aquellas obras condicionadas por la necesidad de una intervención rápida y urgente, previstas y no previstas, o de escasa importancia tecnológica y económica que requieren poco tiempo para su ejecución, tales como, entre otras: roturas de conducciones, acometidas de servicios, socavones o hundimientos viales, bacheo o reparaciones en vías públicas, demoliciones, apeos o refuerzos urgentes de estructuras, reparaciones en cubiertas, etc. se podrán adoptar soluciones alternativas para este tipo de instalaciones.

### ARTÍCULO 205.- SERVICIOS HIGIÉNICOS

1. Cuando los trabajadores tengan que llevar ropa especial de trabajo, o se realicen trabajos sucios deberán tener a su disposición vestuarios adecuados.  
Los vestuarios deberán ser de fácil acceso, tener las dimensiones suficientes y disponer de asientos e instalaciones que permitan a cada trabajador poner a secar, si fuera necesario, su ropa de trabajo. Los vestuarios estarán dotados de un sistema de calefacción en invierno.  
Cuando las circunstancias lo exijan, por presencia de sustancias peligrosas, humedad, suciedad, la ropa de trabajo deberá poder guardarse separada de la ropa de calle y de los efectos personales.  
En todo caso, cada trabajador deberá poder disponer de un espacio para colocar su ropa y sus objetos personales bajo llave.
2. Cuando el tipo de actividad o la salubridad lo requieran, se deberán poner a disposición de los trabajadores duchas apropiadas y en número suficiente, a razón de una por cada 10 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra.  
Las duchas deberán tener dimensiones suficientes para permitir que cualquier trabajador se asee sin obstáculos y en adecuadas condiciones de higiene. Las duchas deberán disponer de agua corriente, caliente y fría.  
Así mismo se instalarán lavabos, uno por cada 10 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra, con agua corriente, caliente, si fuese necesario.  
Igualmente se instalarán retretes, uno por cada 25 trabajadores o fracción que desarrollen actividades simultáneamente en la obra.  
Si las duchas o los lavabos y los vestuarios estuvieren separados, la comunicación entre unos y otros deberá ser fácil.
3. Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos.

**ARTÍCULO 206.- LOCALES DE DESCANSO O DE ALOJAMIENTO EN LAS OBRAS.**

1.- Cuando lo exijan la seguridad o la salud de los trabajadores, en particular debido al tipo de actividad o al número de trabajadores, y por motivos de alejamiento de la obra, aquéllos deberán poder disponer de locales de descanso y, en su caso, de locales de alojamiento de fácil acceso.

2.- Los locales de descanso o de alojamiento deberán tener unas dimensiones suficientes y estar amueblados con un número de mesas y de asientos con respaldo acorde con el número de trabajadores.

3.- Cuando no existan este tipo de locales se deberá poner a disposición del personal otro tipo de instalaciones para que puedan ser utilizadas durante la interrupción del trabajo.

4.- Cuando existan locales de alojamiento fijos, deberán disponer de servicios higiénicos en número suficiente, así como de una sala para comer y otra de esparcimiento. Dichos locales deberán estar equipados de camas, armarios, mesas y sillas con respaldo acordes al número de trabajadores, y se deberá tener en cuenta, en su caso y para su asignación, la presencia de trabajadores de ambos sexos.

5.- En las obras los trabajadores deberán disponer de instalaciones para comer y, en su caso, preparar la comida en condiciones de seguridad y salud. Estas instalaciones se adecuarán al número de trabajadores que vayan a utilizarlas. Las mismas dispondrán de hornos calienta comida, ventilación suficiente, calefacción, y condiciones adecuadas de higiene y limpieza.

**ARTÍCULO 207.- PRIMEROS AUXILIOS**

1.- Será responsabilidad del empresario garantizar que los primeros auxilios puedan prestarse en todo momento por personal con la suficiente formación para ello. Asimismo, deberán adoptarse medidas para garantizar la evacuación, a fin de que puedan recibir cuidados médicos los trabajadores accidentados o afectados por una indisposición repentina.

2.- El empresario establecerá en sus medidas de emergencia los procedimientos relativos a la organización de los primeros auxilios, evacuación y traslado de accidentados. Dichas medidas deben ser conocidas por todas las personas cuya participación se prevea para el desarrollo de las mismas.

3.- Cuando el número de los trabajadores en una obra supere los 50 se dispondrá de locales destinados a primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias.

4.- En el caso de ser necesarios locales para primeros auxilios, éstos deberán disponer, como mínimo, de: un botiquín, una camilla, agua potable y de otros materiales en función de la existencia de riesgos específicos.

5.- Las obras de extensión lineal estarán dotadas de botiquines, al menos portátiles, en los lugares de trabajo más significativos o de elevada concentración de trabajadores.

6.- En todas las obras existirá personal con conocimientos en primeros auxilios.

Además en todos los centros de trabajo cuyo número de trabajadores sea superior a 250 deberá figurar al frente del botiquín de obras un Ayudante Técnico Sanitario.

7.- Igualmente se dispondrá, en un lugar visible, información en la que se haga constar el centro sanitario más próximo a la obra así como el recorrido más recomendable para acceder al mismo, y cuantos teléfonos sean necesarios en caso de urgencia. En las obras de carácter lineal esta información estará disponible igualmente en los lugares de trabajo más significativos.

**ARTÍCULO 208.- SUMINISTRO DE AGUA**

En la obra, los trabajadores deberán disponer de agua potable en cantidad suficiente, tanto en los locales que ocupen como cerca de los puestos de trabajo.

**ARTÍCULO 209.- VISITAS A LAS OBRAS**

En previsión de las visitas que realicen a las obras personas ajenas a las mismas o que no prestan servicios con carácter habitual en ellas (personal técnico o dirección facultativa, inspectores y visitantes de organismos oficiales, etc.) deberá disponerse de una dotación de equipos de protección individual necesarios en cada caso, que estarán obligados a utilizar mientras permanezcan en la obra.

**ARTÍCULO 210.- DISPOSICIONES VARIAS**

1.- Los accesos y el perímetro de la obra deberán señalizarse y destacarse de manera que sean claramente visibles e identificables y que impidan el paso a terceros.

2.- El servicio de agua se organizará mediante grifos de agua corriente, máquinas expendedoras gratuitas, fuentes o surtidores de agua o en recipientes limpios en calidad suficiente y en perfectas condiciones de higiene.

3.- En los trabajos que se hagan en descampado, las empresas construirán barracones y cobertizos para la protección del personal en caso de lluvia. Asimismo se dispondrá de toldos que resguarden al personal de las inclemencias del tiempo.

4.- En los trabajos especialmente sucios, por ejemplo, de alquitranado de carreteras, mecánicos, etc., que por la suciedad de los mismos haga que se produzca un mayor deterioro de las prendas de trabajo, se repondrán éstas, con independencia de la fecha de entrega y de la duración media prevista en los respectivos convenios.

## TÍTULO V

DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS CANTERAS, ARENERAS, GRAVERAS Y LA EXPLOTACIÓN DE TIERRAS INDUSTRIALES.

ARTÍCULO 211.- DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD APLICABLES EN LAS CANTERAS, ARENERAS, GRAVERAS Y LA EXPLOTACIÓN DE TIERRAS INDUSTRIALES

Además de aplicar todos aquellos aspectos que en el Título IV de este Libro II del Convenio se pudieran emplear en las canteras, areneras, graveras y explotaciones de tierras industriales, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1389/1997, así como la normativa específica que lo desarrolla.

## TÍTULO VI

VIGILANCIA DE LA SALUD

ARTÍCULO 212.- VIGILANCIA DE LA SALUD

En los reconocimientos médicos periódicos anuales que se realicen a los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo serán de obligado cumplimiento los protocolos médicos editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo de acuerdo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo y conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

En concordancia con lo dispuesto en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años sin que le sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el artículo 25.2, letra c) del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10 apartado b) del Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, las organizaciones firmantes del presente Convenio General, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a la administración competente el establecimiento de coeficientes reductores, o en su caso, la anticipación de la edad de acceso a la jubilación de los trabajadores afectados siempre que ello no comporte para los trabajadores o empresas modificación de las bases o tipos de cotización establecidos con carácter general.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

ÁMBITO TEMPORAL: EXCEPCIONES

No obstante lo dispuesto en el artículo 7, quedan exceptuados del ámbito temporal contenido en el mismo los artículos relativos a "incrementos económicos" (artículo 52) y lo dispuesto en el artículo 50.3 referente a la fórmula de actualización de la remuneración mínima bruta anual, que tendrán una vigencia anual hasta el 31 de diciembre de cada año respectivo, quedando a partir de ese momento sin efectos hasta la negociación y aprobación de un nuevo Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

FUNCIONES DEL VIGILANTE DE OBRA

Las funciones, que de acuerdo con la normativa vigente podrá realizar un Vigilante de obra, taller o fábrica, integrado en el GRUPO 2 del área funcional de servicios transversales de la clasificación profesional del presente convenio, consistirán en:

- Información y/o control en los accesos a la obra, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de la obra y ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en el ámbito de la obra, sea de edificación u obra civil.

- Recepción, comprobación de personal, tanto propio como ajeno a la obra, y orientación de los mismos.

- Comprobación de documentos en obra (tarjeta profesional de la construcción, carnés, albaranes u otros documentos).

- Cumplimiento de la normativa interna de las obras donde presten dicho servicio.

- Control de tránsito en el interior de la zona acotada por la obra así como, si las hubiera, en zonas reservadas o de circulación restringida dentro de la misma en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

- Comprobación y control del estado y funcionamiento de bienes e instalaciones en general, en obra, para garantizar su conservación y funcionamiento, sobre todo de cara a tener todo en perfecto orden y apto para su funcionamiento en todo momento, y especialmente con la llegada diaria de los trabajadores al centro de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA  
PLUS DE CONSERVACIÓN, GUARDIAS, RETÉN, DISPONIBILIDAD Y SISTEMAS DE VIABILIDAD INVERNAL EN CONTRATAS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS.

1. Se establece un Plus de Conservación en Contratas de Mantenimiento de Carreteras que se configura de la siguiente forma:

a) Concepto y cuantía.-Se trata de un complemento salarial de puesto de trabajo, que retribuye las especiales características que concurren en la prestación de servicio del personal de conservación y mantenimiento de carreteras, encuadrados en los grupos profesionales del 1 al 5 del presente Convenio que desempeñen el trabajo de forma habitual en autopistas, autovías y carreteras, de forma que dicho plus retribuye todas las peculiaridades y circunstancias propias e inherentes que concurren o puedan concurrir en la realización de trabajos en autopistas, autovías y carreteras, (trabajos a la intemperie, con tráfico rodado, climatología adversa, con cortes parciales o totales del tráfico, etc.); así como todas aquellas exigencias funcionales o que se deriven de la forma, organización, condiciones, o sistema de trabajo que deba implementarse para la adecuada conservación y mantenimiento de este tipo de infraestructuras.

En consideración a lo expuesto en el párrafo precedente, se abonará un plus anual por día efectivo de trabajo de 4 euros, o la parte proporcional que corresponda si la jornada ordinaria efectivamente trabajada fuese inferior a la de un trabajador equivalente a jornada completa.

Dicho importe permanecerá invariable durante toda la vigencia del presente Convenio y, en todo caso, durante la vigencia de la contrata que corresponda.

b) Compensación y absorción.-Cualquier empresa que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, de forma voluntaria, mediante práctica habitual, acuerdo individual o colectivo, pacto de centro, o por sentencia, resolución o acuerdo judicial, ya viniese abonando o tuviera que abonar, mediante cualquier concepto o fórmula retributiva, una compensación económica por las circunstancias descritas con anterioridad, dichas compensaciones económicas quedarán compensadas y absorbidas con el abono del citado plus de conservación, total o parcialmente según corresponda.

c) Regulación transitoria.-El abono del referido plus de conservación se aplicará y se hará efectivo de forma paulatina y progresiva en el tiempo, y por tanto únicamente será obligado su abono en cada contrato de conservación de mantenimiento de carreteras para las contrataciones nuevas que se liciten desde el día siguiente a la publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

2. En aquellos centros de trabajo, cuando por necesidades del servicio y decisión organizativa de la empresa, se hubiera implantado o fuera necesario establecer un sistema de guardias, retén, disponibilidad y/o sistemas de viabilidad invernal en contrataciones de mantenimiento de carreteras, se pactará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores el sistema de compensación para los trabajadores afectados por estas circunstancias.

En el caso de que la empresa ya viniese compensando por cualquier concepto o denominación a los trabajadores por las circunstancias descritas en el párrafo anterior, en virtud de acuerdo, pacto o práctica habitual, se entenderá cumplida la estipulación anterior, manteniéndose vigentes dichas compensaciones.

## ANEXO I

### CAMPO DE APLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

El presente Convenio colectivo será de aplicación y obligado cumplimiento en las siguientes actividades:

a) Las dedicadas a la Construcción y Obras Públicas, comprendiendo:

- Albañilería.
- Hormigón.
- Pintura para decoración y empapelado.
- Carpintería de armar.
- Embaldosado y solado.
- Empedrado y adoquinado.
- Escultura, decoración y escayola.
- Estucado y revocado.
- Piedra y mármol, incluyéndose las fábricas y talleres de sierra y labra, tanto mecánica como manual.
- Portlandistas de obra.
- Pocería.
- Canteras, graveras, areneras y la explotación y manufactura de tierras industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas y vetas explotadas para uso propio por las empresas dedicadas principalmente a la construcción y obras públicas en general, aunque la producción no se absorba totalmente por las mismas.
- Canteras, graveras y areneras, cuya materia se destine a construcción y obras públicas y no sean explotadas directamente por empresas constructoras.
- Los trabajos que se realicen en los puertos, en tierra firme, muelles y espigones.
- Fabricación de elementos auxiliares y materiales de la construcción para su exclusiva o preferente utilización y consumo, absorbiéndose en las propias obras toda o la mayor parte de dicha producción.
- Regeneración de playas.

- Movimiento de tierras.
  - Carpintería utilizada por las empresas de la construcción, bien sea en las obras o en sus talleres; sin embargo, no será de aplicación este Convenio a aquellos talleres de carpintería que aun trabajando con elementos para la construcción no pertenezcan a empresas de este ramo.
  - Colocación de artículos de piedra artificial, pulimentada o sin pulimentar, así como su fabricación a pie de obra para la utilización exclusiva de la misma.
  - Colocación de aislantes en obras, como actividad principal.
  - Abastecimiento y saneamiento de aguas, colocación de tuberías y elementos accesorios de las mismas; apertura y cierre de zanjas y sus reparaciones, incluyendo las que se realizan para cualquier clase de instalaciones de suministros, tales como gas, teléfono, electricidad, etc., cuando sea empleado, principalmente, personal, y ocupado la mayor parte de su jornada laboral, de construcción y obras públicas por ser esta la actividad principal o nuclear que se lleve a cabo en el correspondiente centro de trabajo o contrata.
  - La confección de cañizos y cielos rasos.
  - Las empresas inmobiliarias, incluidas las cooperativas de viviendas.
  - Las empresas dedicadas al estudio, planeamiento y construcción de obras públicas y particulares (carreteras, viaductos, túneles, autopistas, pasos elevados) o simplemente a la realización de las obras indicadas.
  - La promoción o ejecución de urbanizaciones.
  - La promoción de la edificación de inmuebles de cualquier género.
  - Empresas dedicadas a cimentaciones y las que realicen sondeos para la construcción principalmente.
  - Empresas cuya actividad principal consista en el alquiler de maquinaria y equipo para la construcción, con el personal para su manejo.
  - Empresas de rehabilitación, mantenimiento y demolición y derribos de obras.
  - Talleres de fabricación de ferralla, cuyo destino principal sea para la construcción.
  - Los trabajos verticales de construcción, rehabilitación, reparación y pintura.
  - Gestión de residuos en obra.
  - Las de control de calidad para la construcción y obras públicas.
  - Trabajos de montaje refractario y de pavimento.
- b) La conservación y mantenimiento de autopistas, autovías, carreteras y vías férreas, en desarrollo de lo previsto en el apartado b) del artículo 3 del presente Convenio.
- c) Canteras, areneras, graveras y la explotación de tierras industriales.
- En desarrollo de lo dispuesto en el apartado c) del artículo 3 de este Convenio, son aplicables sus preceptos a las relaciones de trabajo en las empresas dedicadas a la explotación de canteras, graveras y areneras, para la obtención de piedra para la construcción y tierras silíceas refractarias y demás industriales, bien explotadas a cielo abierto, galerías o minas que no se exploten como industria auxiliar de otra principal que se halle reglamentada.
- Se exceptúan los trabajos de las empresas explotadoras de tierras industriales que vengan regulándose por la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Minas de Fosfatos, Azufre, Potasa, Talco y demás explotaciones mineras no comprendidas en otra Reglamentación.
- d) Embarcaciones, artefactos flotantes y ferrocarriles auxiliares de obras y puertos. En desarrollo de lo dispuesto en el apartado d) del artículo 3 de este Convenio, son de aplicación sus preceptos al personal de embarcaciones, artefactos flotantes y explotaciones de ferrocarriles auxiliares de las obras de puertos y, en general, a todos aquellos trabajadores empleados en la construcción o reparación de los mismos, así como las ampliaciones, modificaciones y excepciones que se establezcan para este grupo siempre y cuando el trabajo del mismo se efectúe de manera exclusiva para la construcción y reparación de los puertos.
- e) El comercio de construcción mayoritario y exclusivista.
- En desarrollo de lo dispuesto en el apartado e) del artículo 3 de este Convenio, se regirán por el mismo el comercio de cualquiera de los artículos elaborados por empresas incluidas dentro del ámbito de este Convenio o destinadas al uso principal de las mismas, con arreglo a sus propias funciones y actividades, siempre que sean mayoristas y exclusivistas.

## ANEXO II

## MODELO DE RENOVACIÓN DE CONTRATO FIJO DE OBRA

EMPRESA  
 TRABAJADOR  
 CATEGORÍA

De conformidad con lo estipulado en el artículo 24 del Convenio General del Sector de la Construcción vigente de común acuerdo con la empresa....., el trabajador acepta prestar sus servicios en el centro de trabajo "....." a partir del día.....de.....de 20\_

Y para que así conste, ambas partes firman el presente acuerdo en.....a de ..... de 20\_

El trabajador, La empresa,

ANEXO III  
MODELO DE RECIBO DE FINIQUITO DE LA RELACIÓN LABORAL

Nº.....  
RECIBO DE FINIQUITO

D..... que ha trabajado en la Empresa ..... desde ..... hasta ..... con la categoría de ..... declaro que en concepto de liquidación total por mi baja en la Empresa.

Quedo así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar, estando de acuerdo en ello con la Empresa.

En.....a.....de.....de.....

El trabajador,  
El trabajador (1) usa de su derecho que esté en la firma un representante legal suyo en la empresa, o en su defecto un representante sindical de los sindicatos firmantes del presente Convenio.

(1) Sí o No  
Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición.  
Expedido por

Fecha de Expedición  
SELLO Y FIRMA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la organización empresarial correspondiente o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción.

ANEXO IV  
Formato de la Tarjeta Profesional de la Construcción Especificaciones de la tarjeta Tarjeta PVC  
Banda magnética de baja coercitividad Fondo de la Tarjeta en color azul, texto en blanco Holograma con logo de la FLC Código QR

Elementos de la tarjeta



Anverso



Reverso

## ANEXO V

### Formulario de solicitud/renovación

**FORMULARIO DE SOLICITUD**

TPC

Tarjeta Profesional  
de la Construcción

Por favor, rellene este formulario con letras mayúsculas

Ejemplar para el interesado / Ejemplar para el punto de tramitación

TRABAJADOR EN RÉGIMEN GENERAL  
 TRABAJADOR AUTÓNOMO  
 PROFESIONAL COLEGIADO

Nº de expediente:

Fecha: //

---

**Datos personales del solicitante**

DNI o NIE  N° de la Seguridad Social

Nombre  Apellidos

Fecha de nacimiento // País de nacimiento  Sexo  Teléfono/Móvil

Domicilio Habitual  N°  Bloque

Escalera  Piso  Puerta  Localidad  Provincia

Código Postal  Dirección de correo electrónico

Desea recibir información a través de: Correo electrónico  SMS  Ambos

---

**Historial profesional**

Empresa

Fecha alta // Fecha baja // Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta // Fecha baja // Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

Empresa

Fecha alta // Fecha baja // Código Puesto de Trabajo  Código Categoría Profesional

---

**Formación en materia de prevención de riesgos laborales**

Título del curso / Entidad formadora	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>

---

**Otra formación**

Curso / Titulación	Fecha inicio	Fecha finalización
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>	<input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/> / <input style="width: 40px;" type="text"/>

---

**Reconocimiento médico**

Entidad  Fecha //

//

En  a  de  de

Firma del/de la solicitante

**FUNDACIÓN  
LABORAL  
DE LA CONSTRUCCIÓN**

**Confederación Nacional  
de la Construcción**

**CCOO**  
construcción  
y servicios

**UGT MCA**



## ANEXO VII

Listado de puestos de trabajos y/o trabajos asociados a estos puestos de trabajos limitados para la realización de contratos de puesta a disposición por motivos de seguridad y salud y justificación de su limitación, absoluta o relativa

## A. Construcción y obras públicas: apartado a) del Anexo I del CGSC:

## 1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz.
2. Jefe de Laboratorio.
3. Artillero.
4. Cantero.
5. Marmolista.
6. Montador aparatos elevación.
7. Montador de andamios.
8. Pocero.
9. Soldador estructuras metálicas.
10. Soldadores y oxicortadores.
11. Tejeros.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

## 2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra.
2. Auxiliar de laboratorio.
3. Auxiliar de topografía.
4. Jefe de Obra.
5. Mecánico.
6. Técnico de prevención en obra.
7. Topógrafo.
8. Albañil.
9. Carpintero aluminio, metal y PVC.
10. Carpintero de madera.
11. Cerrajero.
12. Chapista industrial.
13. Colocador de pavimentos ligeros.
14. Colocador de prefabricados.
15. Colocador de techos técnicos.
16. Conductor de camión.
17. Cristaleros.
18. Electricista.
19. Encofrador.
20. Escayolista/yesista.
21. Ferrallista.
22. Fontanero.
23. Gruista.
24. Implantador de medidas de seguridad.
25. Instalador calefacción y ACS.
26. Instalador de gas.
27. Instalador de impermeabilizaciones.
28. Mampostero.
29. Mantenedor/mecánico industrial.
30. Montador de estructuras metálicas.
31. Operador de maquinaria.
32. Pintor señalista OC.
33. Pintor/empapelador.
34. Pulidor abrillantador suelos.
35. Revocador revestidor/estucista.
36. Soldador alicatador.
37. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

B. Conservación y mantenimiento de carreteras y líneas férreas: apartado b) del Anexo I del CGSC:

Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encargado y capataz.

2. Jefe COEX y Jefe de Operaciones.

3. Oficial 1.a, 2.a, ayudante de oficio, peón especializado, de conservación y mantenimiento.

4. Personal de vigilancia y seguridad.

5. Responsable de almacén.

6. Piloto.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

C. Canteras, areneras y graveras: apartado c) del Anexo I del CGSC:

- Canteras.

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado.

2. Operadores de maquinaria de perforación, voladura, corte y aserrado de bloques.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Jefe de cantera/ingeniero de producción/ingeniero de mantenimiento.

2. Operador de acabado o tratamientos/operador de elaboración.

3. Operador de grúa.

4. Operador de maquinaria de arranque, carga o viales/operador de maquinaria de transporte/operador de carreterilla elevadora.

5. Operadores de mantenimiento eléctrico y mecánico.

6. Vigilante.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Areneras.

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.

2. Molinero.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo.

2. Ensacador/personal de carga.

3. Jefe de planta/director de operaciones.

4. Mecánico/calderero/eléctrico.

5. Peón.

6. Personal de dragas.

7. Personal de secadero/personal de lavadero.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

2. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

3. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

4. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

5. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

6. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

7. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

8. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.

9. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.

- Graveras.

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Laborante.

2. Molinero.

3. Soldador.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Basculista.

2. Conductor/palista.

3. Jefe de planta.

4. Mecánico/electricista/electromecánico.

5. Peón.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

1. Trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída en altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos.

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.

3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.

4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.

5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.

6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.

7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.

8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.

9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
  10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
- D. Obras marítimas: apartado d) del Anexo I del CGSC:

1. Puestos de Trabajo limitados de forma absoluta:

1. Buzo.

Justificación: Este puesto de trabajo queda limitado absolutamente a prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal dado que los trabajos que debe desarrollar el trabajador conllevan en su totalidad una especial peligrosidad para la seguridad y salud para el trabajador, de acuerdo con el informe razonado.

2. Puestos de Trabajo limitados de forma relativa:

1. Encofradores, ferrallistas y operarios que intervienen en la puesta en obra del hormigón para la fabricación de cajones en diques flotantes y la ejecución de la superestructura de diques y muelles.
2. Mecánico y electricista de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares y diques flotantes.
3. Operador de draga.
4. Operador de maquinaria sobre pontonas.
5. Patrón, marinero y contramaestre de equipos de dragado, gánguiles, pontonas, embarcaciones auxiliares, remolcadores y diques flotantes.
6. Resto de actividades realizadas en obras marítimas.

Justificación: Estos puestos de trabajo no podrán prestarse por contrato de puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores por ser:

2. Trabajos en los que la exposición a agentes químicos o biológicos supongan un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible.
  3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes para los que la normativa específica obliga a la delimitación de zonas controladas o vigiladas.
  4. Trabajos en la proximidad de líneas eléctricas de alta tensión.
  5. Trabajos que expongan a riesgos de ahogamiento por inmersión.
  6. Obras de excavación en túneles, pozos y otros trabajos que supongan movimiento de tierra subterráneos.
  7. Trabajos realizados en inmersión con equipos subacuáticos.
  8. Trabajos realizados en cajones de aire comprimido.
  9. Trabajos que impliquen el uso de explosivos.
  10. Trabajos que requieran montar o desmontar elementos prefabricados pesados.
- E. Comercio de construcción mayoritario y exclusivista: apartado e) del Anexo I del CGSC: Permitidos en todos los puestos de trabajo.

## ANEXO VIII

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal

Inaplicación de condiciones de trabajo

Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....

Nombre o razón social .....

CIF ..... Domicilio social .....

Localidad ..... Código Postal .....

Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

La Empresa ..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 17.4 del Convenio Colectivo Sectorial Estatal.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de inaplicación que formula la empresa y la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores junto con la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la inaplicación planteada, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de ..... de .....

Firmado

Representación Trabajadores

Firmado

Empresa

## ANEXO IX

A la Comisión Paritaria Provincial/Estatal  
 Modificación sustancial de condiciones de trabajo  
 Acta de desacuerdo

Datos de la Empresa .....  
 Nombre o razón social .....  
 CIF ..... Domicilio social .....  
 Localidad ..... Código Postal .....  
 Convenio/s colectivo/s aplicable/s .....

La Empresa ..... y su Representación de los Trabajadores, comunican que han finalizado sin acuerdo la inaplicación planteada de acuerdo al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se remite a la Comisión Paritaria la presente Acta junto con la solicitud de modificación de la empresa y sus causas, junto con la documentación correspondiente. Se envían asimismo, en su caso, las alegaciones que efectúa la Representación de los Trabajadores y la documentación aportada.

Ambas partes, Empresa y Representación de los Trabajadores, se dirigen a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva la discrepancia, solicitando ambas partes, para el caso de que la Comisión no alcance acuerdo, someterse al Arbitraje Vinculante del correspondiente Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En..... a..... de ..... de .....

Firmado	Firmado
Representación Trabajadores	Empresa

## ANEXO X

Clasificación profesional del Sector de la Construcción

I. La clasificación profesional del sector de la construcción se divide en tres áreas funcionales:

1. Gestión técnica, diseño y planificación.

Comprende, a modo de ejemplo, las actividades de: gestión técnica, trabajo de campo, diseño, representación gráfica, mediciones; mediciones; valoraciones, investigación, etc.

2. Producción y actividades asimiladas.

En este área se incluyen, entre otras, las siguientes actividades: acondicionamiento del terreno; preparación y organización de tajos; mediciones en obra; ejecución de las distintas fases y unidades de obras de rehabilitación, edificación, civiles y marítimas (excavaciones, dragados, estructuras, cerramientos, particiones, cubiertas, aislamientos e impermeabilizaciones, instalaciones, pinturas, acabados); operaciones con maquinaria y equipos de trabajo; conservación y explotación de carreteras.

3. Servicios transversales.

En esta área funcional se incluyen las actividades transversales a las dos áreas citadas anteriormente. Entre ellas cabe citar las siguientes:

- Administración, finanzas, comercial, marketing, etc.
- Calidad.
- Medio ambiente.
- Prevención de riesgos laborales.
- Otras (limpieza, seguridad, jardinería, etc.)

II. Las áreas funcionales comprenderán todos o algunos de los ocho grupos profesionales en los que se divide la clasificación profesional.

III. A su vez las características de cada grupo profesional se describen a través de los tres apartados siguientes:

1. Criterios generales: características comunes del grupo según una determinada graduación de los factores y subfactores de valoración (conocimientos, experiencia, mando, etc.).

2. Formación: se indica el nivel de formación recomendable para el desempeño de la prestación del trabajo en términos de eficiencia.

3. Tareas: se realiza una descripción -de carácter enunciativo y no exhaustivo- de las principales tareas que se llevan a cabo, distribuidas (cuando proceda) de acuerdo con las áreas funcionales vinculadas al grupo profesional.

IV. De acuerdo con lo anterior se procede a describir cada uno de los grupos profesionales:

- Grupo 1

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

#### Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, no es necesario poseer una formación específica.

#### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades, siempre que no implique su realización situados sobre equipos, medios auxiliares o elementos provisionales.

- Área de producción y actividades asimiladas.

1. Limpieza y ordenación del centro de trabajo.  
2. Actividades auxiliares realizadas de modo manual, tales como: elaborar hormigones, pastas y adhesivos; sanear y regularizar soportes para revestimiento; aplicar imprimaciones o pinturas protectoras.

3. Transporte y manipulación de materiales por medios manuales o mediante la utilización de equipos de trabajo sin motor (carretillas, traspaleas, etc.).

4. Manejo y utilización de herramientas manuales y equipos de trabajo no motorizados que no requieran un especial adiestramiento.

5. Manejo de equipos de trabajo motorizados portátiles como, por ejemplo, taladros, radiales, etc.

6. Ayuda en máquinas-vehículos equipos de trabajo.

7. Apoyo y colaboración a sus superiores en la ejecución de los trabajos.

- Área de servicios transversales.

1. Realización de recados y encargos.

2. Aseo y limpieza de locales y oficinas.

- Grupo 2.

#### Criterios generales.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

#### Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Educación Secundaria Obligatoria o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia.

#### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de producción y actividades asimiladas.

1. Las actividades incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en las actividades de montaje y desmontaje con el fin de facilitar el desarrollo de los trabajos.

3. Realizar trabajos con equipos de trabajo y herramientas según las instrucciones básicas recibidas.

4. Manejar equipos de trabajo simples a motor (carretilla elevadora o motorizada -dúmpner-, hormigonera) empleados para la manipulación, transporte y acopio de cargas.

5. Manejar maquinaria auxiliar -no automática- (por ejemplo, ingletadora, dobladora, cabrestante mecánico, compresor, etc.).

- Área de servicios transversales.

1. Controlar los accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.

2. Colaborar con sus superiores y apoyarles en la realización de su trabajo y en la ejecución de las actividades preparatorias y de fabricación que faciliten la ejecución de las correspondientes tareas.

3. Realizar tareas de transporte, almacenamiento y paletizado utilizando equipos de trabajo simples a motor.

4. Recepcionar, clasificar y distribuir correspondencia.

- Grupo 3.

#### Criterios generales.

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

#### Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien, conocimientos adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

#### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación.
    1. Realizar tareas de apoyo a la delineación de proyectos sencillos.
  - Área de producción y actividades asimiladas.
    1. Organizar, a su nivel, y ejecutar trabajos de albañilería, carpintería de armar, ferrallado, hormigonado, instalación de pavimentos, impermeabilización, electricidad, enlucidos, enfoscados, pintura, colocación de placas de escayola, etc.
    2. Interpretar planos y croquis sencillos.
    3. Conducir vehículos y maquinaria ligera para el transporte, arrastre y suspensión de cargas no incluidos en el grupo 4.
    4. Manejar los diferentes equipos de trabajo, medios auxiliares y herramientas usadas en su oficio o profesión.
    5. Elaborar elementos destinados a su instalación en la obra.
  - Área de servicios transversales.
    1. Clasificar, registrar y archivar la documentación en soporte convencional o informático.
    2. Realizar tareas de apoyo administrativo bajo la supervisión de un superior del departamento.
    3. Desarrollar tareas de atención al cliente.
    4. Grabar datos en los sistemas informáticos.
    5. Llevar a cabo trabajos de muestreo, ensayo y análisis de materiales y productos de obra.
    6. Manejar aplicaciones ofimáticas para la gestión de la información y documentación.
    7. Realizar operaciones con mercancías del almacén, de acuerdo a los procedimientos establecidos y a la normativa vigente.
- Grupo 4.

#### Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen trabajadores que, dependiendo de otros de más alta cualificación, ejecutan tareas que requieren conocimientos técnicos y prácticos avanzados del oficio o de la profesión, ya que desempeñan sus funciones con cierta autonomía.

Coordinan o realizan un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

#### Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda haber finalizado estudios equivalentes a la Enseñanza Secundaria Obligatoria o al grado medio de Formación Profesional, o bien conocimientos adquiridos a través de una amplia experiencia en el oficio o profesión.

#### Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación.
  1. Delinear proyectos sencillos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.
- Área de producción y actividades asimiladas.
  1. Todas las tareas incluidas en el grupo anterior (asociadas al área de producción).
  2. Controlar y regular los procesos de producción que generan transformación del producto.
  3. Organizar los trabajos de operarios de cualificación inferior, siguiendo las directrices especificadas en la documentación técnica así como las indicaciones de su superior.
  4. Describir los métodos y procedimientos de ejecución a la "cuadrilla" a pie de tajo.
  5. Planificar a corto plazo los recursos a disponer en el tajo.
  6. Interpretar planos y croquis de cierta complejidad.
  7. Conducir y operar con vehículos y maquinaria pesada empleada para el transporte, arrastre, movimiento y compactación de tierras, sondeos, suspensión de cargas, derribo y demolición, cimentaciones especiales, etc.
  8. Manejar máquinas y equipos de trabajo que requieren estar en posesión de un carné profesional habilitante.
- Área de servicios transversales.
  1. Supervisar el archivo y la reproducción de los documentos, así como apoyar la ejecución de la obra, siguiendo las instrucciones recibidas por un superior o responsable.
  2. Redactar la correspondencia comercial, el cálculo de precios a la vista de las ofertas recibidas, la recepción y tramitación de los pedidos.
  3. Realizar actividades elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
  4. Realizar actividades de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
  5. Realizar funciones básicas de gestión y asesoramiento en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.).
  6. Realizar actividades de venta y comercialización de productos y servicios que requieran técnicas no complejas, tales como: demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

7. Controlar y realizar un seguimiento de las operaciones de mercancías del almacén, asegurando la calidad y optimización de la cadena logística.

- Grupo 5.

Criterios generales.

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda un nivel de formación equivalente a Bachillerato o grado superior de Formación Profesional, o bien conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

• Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Delinear proyectos, realizar levantamientos de planos de conjunto y detalle partiendo de la información recibida, efectuando los trabajos necesarios y proporcionando las soluciones requeridas.

2. Elaborar proyectos relacionados con la distribución espacial de una zona interior.

3. Realizar, intervenir y colaborar en levantamientos de construcciones y terrenos (edificación, obra civil o marítima). Ayudar en su ejecución mediante replanteos.

4. Colaborar en el desarrollo de un proyecto que redacta un técnico.

5. Realizar representaciones de proyectos de edificación: planos para proyectos básicos y de ejecución, fotocomposiciones y maquetas.

6. Concretar, realizar el seguimiento y actualizar la planificación y el control de costes, así como llevar a cabo el control de la documentación generada en los proyectos y las obras de construcción a lo largo de todas las fases del proceso, siguiendo las indicaciones establecidas.

7. Predimensionar y, en su caso, dimensionar bajo las instrucciones del responsable facultativo los elementos integrantes de las instalaciones de fontanería, saneamiento, climatización, ventilación, electricidad, telecomunicaciones, etc. en edificios, aplicando los procedimientos de calcular establecidos e interpretando los resultados.

• Área de producción y actividades asimiladas.

1. Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de trabajadores dentro del proceso de producción, montaje o labores auxiliares.

2. Coordinar y controlar las operaciones y medios inherentes al proceso productivo (instalaciones, materiales, equipos, medios auxiliares, vehículos, etc.).

3. Comunicar con la cuadrilla a pie de tajo describiendo métodos, procedimientos de ejecución y objetivos de producción.

4. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras y materiales, tanto durante el proceso de producción como después de terminado, de acuerdo con los planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y uso, con un alto grado de decisión en la aceptación.

5. Supervisar el resultado final de la ejecución de las distintas fases y unidades de obra.

6. Colaborar, tanto en el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como en los métodos de control de los planes de obra, calidad y seguridad y salud laboral. Igualmente, participa en la gestión de los recursos, las operaciones y el mantenimiento básico de la maquinaria.

• Área de servicios transversales.

1. Realizar análisis y determinaciones de laboratorio ejecutadas bajo supervisión, sin que sea necesario, en todas las ocasiones, indicar las normas y especificaciones sobre la preparación de los elementos precisos, implicando la obtención de muestras y la extensión de certificados y boletines de análisis.

2. Desarrollar actividades complejas enmarcadas en las propias de su departamento.

3. Preparar y presentar expedientes y documentación ante entidades y organismos de diversa índole.

4. Supervisar y controlar los procesos realizados por trabajadores de grupos inferiores pertenecientes a diferentes departamentos o áreas de la empresa, por ejemplo: administración, tesorería, recursos humanos, compras, marketing-comercial, logística, contabilidad, etc.

5. Ejercer mando directo sobre un conjunto de trabajadores que reciben mercancía, la clasifican, almacenan y expiden, por medio del control de los materiales y de las máquinas-vehículos empleados.

6. Gestionar, a su nivel, la prevención de riesgos laborales en el proceso de producción de bienes y servicios, incluyendo la evaluación y el control de los riesgos derivados de las condiciones de seguridad, del ambiente de trabajo, de la organización y de la carga de trabajo; y dirigir las actuaciones a desarrollar en situaciones de emergencia y primeros auxilios.

7. Conocer las distintas especialidades técnicas para la transformación y manipulación de materiales, así como controlar y organizar los trabajos de fabricación.

- Grupo 6.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de un proyecto o diseño ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se recomienda estar en posesión de una titulación universitaria (licenciados, diplomados, arquitectos, arquitectos técnicos, ingenieros e ingenieros técnicos, según la nomenclatura empleada en el anterior sistema educativo) o conocimientos similares adquiridos a través de la experiencia en el oficio o profesión.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseño y gestión de proyectos de edificación, obras civiles y marítimas, rehabilitación, urbanismo, aprovechamiento del terreno, etc.

2. Realizar mediciones y planos topográficos.

3. Analizar la composición y estructura del terreno y de los materiales, así como la localización de materiales mediante yacimientos, canteras y sondeos.

4. Llevar a cabo las actividades técnicas concernientes a la licitación de las obras.

- Área de producción y actividades asimiladas.

1. Gestionar, tanto el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras, como los métodos de control, los planes de obra, de calidad así como de seguridad y salud laboral.

2. Verificar el resultado final de la ejecución de la obra en su conjunto.

3. Gestionar técnicamente y controlar económicamente el proceso de ejecución de las diferentes tipologías de obras.

4. Gestionar y controlar la documentación de la obra.

5. Planificar y organizar la obra.

6. Elaborar las mediciones y certificaciones.

7. Coordinar a los proveedores y empresas subcontratistas que colaboran y participan en la ejecución de la obra.

- Área de servicios transversales.

1. Organizar y coordinar tareas heterogéneas en las diferentes áreas de la empresa (comercial, producción, administración, calidad, I+D+I, medio ambiente, prevención de riesgos laborales, recursos humanos, etc.). Ello puede conllevar funciones de gestión orientadas a los planes generales de la empresa, así como tareas técnicas en toda clase de proyectos, bajo la dirección de alguno de los grupos superiores, ordenando y dirigiendo la ejecución práctica de dichas tareas.

2. Desarrollar funciones de nivel superior en materia de prevención de riesgos laborales, según lo establecido por la normativa de aplicación.

3. Organizar y gestionar las compras así como la dotación de bienes y servicios.

- Grupo 7.

Criterios generales.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que asumen una importante responsabilidad, tanto en la dirección y supervisión de grupos de trabajadores pertenecientes a distintas áreas funcionales, como en el diseño de proyectos, relación con clientes y proveedores. Asimismo, se encuentran en este grupo los trabajadores que pueden planificar, organizar y ajustar los procesos de trabajo de cada área a los objetivos de la empresa. Pueden representar a la empresa ante terceros, especialmente organismos públicos. Requieren conocimientos específicos complejos.

Sus decisiones precisan el conocimiento de tareas muy diversas e implican un elevado grado de iniciativa. Disponen de conocimiento del proceso productivo de la empresa, de las relaciones entre las distintas áreas, así como de los objetivos específicos de cada una de ellas.

Formación.

Para el desempeño adecuado de las actividades enmarcadas en este grupo profesional, se requiere poseer una titulación universitaria y experiencia profesional.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación.

1. Diseñar, proyectar y controlar la construcción de edificios, obras civiles y marítimas.

2. Realizar o rehabilitar volúmenes y espacios destinados a usos públicos y privados.

3. Planificar y coordinar el desarrollo de zonas urbanas y de otros espacios.

4. Investigar y diseñar proyectos sobre aplicación de nuevos materiales a diferentes actividades de la construcción.

- Área de producción y actividades asimiladas.

1. Realizar la planificación, coordinación y seguimiento de la ejecución de las obras, sus producciones, certificaciones y subcontrataciones.

2. Gestionar la captación de nuevas obras, supervisando su planificación, coordinación, control y gestión económica.
  3. Desarrollar la dirección técnica de procesos de trabajo.
    - Área de servicios transversales.
1. Planificar, organizar y supervisar el trabajo y las distintas áreas de la empresa, lo que implica la dirección y coordinación de tareas heterogéneas y del personal que las realiza.
  2. Llevar a cabo actividades de alto contenido técnico, tales como: investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.
  3. Realizar funciones técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

- Grupo 8.

Criterios generales.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

Formación.

No se especifica una formación determinada, aunque para el desempeño óptimo se recomienda poseer una titulación universitaria.

Tareas.

Se entenderán como propias de este grupo, de manera enunciativa y no exhaustiva, la siguiente relación de actividades:

- Área de gestión técnica, diseño y planificación
1. Diseñar y dirigir la política general de la empresa.
  2. Establecer y mantener la estructura productiva y de apoyo.
  3. Diseñar y dirigir la política comercial.
  4. Diseñar y dirigir la política financiera.

## ANEXO XI

### Encuadramiento de las Categorías, Grupos Profesionales y Niveles Retributivos

Grupo profesional	Área funcional		
	Gestión técnica, diseño y planificación	Producción y actividades asimiladas	Servicios transversales
Grupo 1.		Peón ordinario. Nivel XII. Aprendizices. Niveles XII, XIII y XIV.	Personal servicio limpieza. Nivel XII. Botones. Nivel XIII y XIV.  Pinches. Nivel XIII y XIV. Ordenanza. Nivel X. Porteros. Nivel X.
Grupo 2.	Calcador. Nivel IX. Aspirante. Nivel XIII.	Ayudante de oficio. Nivel X. Peón especializado. Nivel XI. Ayudante de práctico en topografía. Nivel IX.  Especialistas de 2. <sup>a</sup> Nivel XI. Ayudante de oficio (varios). Nivel IX. Adoquinadores y emparedadores. Nivel X.  Ayudante de maquinista. Nivel IX. Marinero motorista. Nivel IX.	Conserje. Nivel IX.  Vigilante de obra, taller o fábrica. Nivel X.  Vendedor. Nivel IX. Almacenero. Nivel X.  Dependientes de economatos (según ordenanza se regirán por las normas del personal de comercio de la construcción, vidrio y cerámica (mayoritario). No tiene adjudicado nivel.  Aspirante (de laboratorio). Nivel XIII.

Grupo 3.	Auxiliar de organización. Nivel IX.	de 1.a Nivel X. Maquinista de segunda. Nivel VIII. Oficial de 2ª (varios). Nivel IX. Ayudante entibador. Nivel VIII.	Auxiliar administrativo. Nivel IX. Auxiliar de laboratorio. Nivel X. Viajantes. Nivel VII. Corredor de plaza. Nivel VIII. Cobrador. Nivel X.
<b>Grupo profesional</b>	<b>Área funcional</b>		
	<b>Gestión técnica, diseño y planificación</b>	<b>Producción y actividades asimiladas</b>	<b>Servicios transversales</b>
Grupo 4.	Delineante de 1.a Nivel VI. Delineante de 2.a Nivel VII. Técnico de organización de 1.a Nivel VI. Técnico de organización de 2.a Nivel VII. Inspector de control, señalización y servicios. Nivel VIII.	Oficial de 1.a de oficio. Nivel VIII. Capataz. Nivel VII. Práctico en topografía de 2.a Nivel VII. Especialista de oficio. Nivel VII. Modelista. Nivel VII. Encargado de obra (en general y de obra pública). Nivel VI. Patrón dragador. Nivel VI Patrón de puerto. Nivel VII. Maquinista de primera. Nivel VII. Capataz de maniobra. Nivel VII. Capataz asentador de vías. Nivel VII. Maquinistas de primera de locomotora. Nivel VIII. Cantero de primera. Nivel VIII. Barrenero- picador. Nivel VIII. Oficial de 1.a (varios) Nivel VII. Adornista. Nivel VII. Entibador. Nivel VII. Especialistas barreneros. Nivel VII. Buzo. Nivel VII. Contramaestre. Nivel VII.	Oficial administrativo de 1.a Nivel VI. Oficial administrativo de 2.a Nivel VIII. Analista de segunda. Nivel VIII. Encargado de sección (Laboratorio). Nivel IV. Jefe de almacén. Nivel IX.
Grupo 5.	Delineante superior. Nivel V. Jefe de sección de organización de 1.ª Nivel III. Jefe de sección de organización de 2ª. Nivel V.	Escultor de piedra y mármol. Nivel VI. Práctico en topografía de 1ª. Nivel VI. Ayudante de obra. Nivel IV. Jefe o encargado de sección o taller. Nivel VI. Encargado general de obra. Nivel V. Maestros industriales. Nivel IV.	Analista de primera. Nivel VII. Jefe administrativo de 2.a Nivel V. Jefe de compras. Nivel V.
Grupo 6.	Titulados medios / Diplomados. Nivel III. Arquitectos e Ingenieros técnicos. Nivel III. Técnicos titulados de topografía y dibujo. Nivel III. Profesores mercantiles. Nivel III.	Encargado general. Nivel IV. Jefe de fabricación o encargado general de fábrica. Nivel IV.	Jefe de personal. Nivel IV. Jefe administrativo de 1.a Nivel III. Ayudantes técnicos sanitarios /Diplomado Universitario en Enfermería. Nivel IV. Encargado de sección de laboratorio. Nivel VI. Graduados sociales. Nivel III. Maestros de primera enseñanza. Nivel IV

Grupo 7.	Titulados superiores. Nivel II. Arquitectos superiores. Nivel II. Ingenieros superiores. Nivel II. Actuarios de seguros. Nivel II. Licenciados. Nivel II Intendentes mercantiles. Nivel II. Doctores. Nivel II.		
Grupo 8.	Personal directivo. Nivel I. Directores generales. Director. Gerentes de empresa. Subdirector general. Inspector general. Secretario general.		

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Provincial, sensibles con la situación en la que se desarrollan los trabajos en las obras del sector de la construcción, consideran conveniente instar a los Poderes Públicos para que se analice la posibilidad de adelantar la edad de jubilación de los trabajadores afectados, a través de la implantación de coeficientes reductores de la edad máxima o cualquier otro sistema análogo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA

En lo no previsto en el presente Convenio Provincial, se estará a lo expresamente establecido en el Convenio Colectivo General de la Construcción, BOE A-2017-10951 de 21 de septiembre de 2017.

#### CLÁUSULA ADICIONAL

En relación a los sectores del yeso y la escayola, las partes acuerdan lo siguiente:

##### 1. Condiciones de trabajo:

- Cuando los trabajadores realicen su trabajo bajo esta modalidad objeto de regulación, no se les exigirá labores ajenas al revoco de yeso o colocación de escayola, tales como la limpieza de brozas y escombros o la elevación del material a pie de planta.

- Superficies e instalaciones deberán estar en perfectas condiciones, correctamente limpias de escombros. Para la escayola los azulejos deberán estar limpios de rebabas.

- Materiales en planta.

- Los tubos de electricidad, agua, etc., deberán estar bajo regolas. Y éstas a su vez perfectamente tapadas o terminadas. y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece un plus extra salarial en la cuantía que se especifica en convenio provincial de la construcción. Se percibirá por día efectivamente trabajado.

##### 3. Formas de medir

- La medición será a cinta corrida.

- Los huecos de roperos se medirán por las dos caras indistintamente de la medida que tengan, siempre que se haga el interior del mismo.

- Los huecos que excedan de 4 m<sup>2</sup> se pagarán la mitad, salvo aquellos que vayan aristados que se pagarán íntegramente.

4. Se aprueba la tabla de precio por metro cuadrado y rendimiento diario para yeso y escayola, acordadas por la Comisión Negociadora del presente convenio, publicadas en el Boletín Oficial de la Provincia nº 177 de 13 de septiembre de 2007.

5. El precio del rendimiento se abonará desde el primer metro cuadrado siempre y cuando se superen los rendimientos establecidos en la tabla referenciada.

6. Se fija una base de cotización mínima por trabajador del yeso y la escayola de 1501,25 euros, para el año 2007.

7. Dichas cantidades experimentarán los incrementos al convenio colectivo para el sector de la construcción y obra pública de Granada y provincia.

8. Se respetará cualquier acuerdo más beneficioso entre empresa y trabajador, no siendo este ni absorbible ni compensable.

**AYUNTAMIENTO DE CALICASAS (Granada)***Aprobación definitiva presupuesto general y plantilla 2021*

## EDICTO

D<sup>a</sup> María Isabel Corral Carrillo, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Calicasas (Granada)

HAGO SABER: Que de conformidad con los artículos 112.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril, 169.1 del RD Leg. 2/2002 de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Haciendas Locales, y habida cuenta que la Corporación, en sesión celebrada el día trece de mayo de 2021, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General para esta entidad para 2021, publicado en el B.O.P. número 105, de 04 de junio de 2021, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición pública, se hace constar lo siguiente:

RESUMEN DEL PRESUPUESTO PARA 2021  
ESTADO DE INGRESOS

## 1.- PRESUPUESTO GENERAL

## A) ESTADO DE INGRESOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE/EUROS
Capítulo 1	Impuestos directos	133.500,00
Capítulo 2	Impuestos indirectos	10.100,00
Capítulo 3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	80.200,00
Capítulo 4	Transferencias corrientes	498.592,45
Capítulo 5	Ingresos patrimoniales	200,00
A.1 OPERACIONES CORRIENTES		722.192,45
Capítulo 6	Enajenación de inversiones reales	500,00
Capítulo 7	Transferencia de capital	600,00
A.2 OPERACIONES DE CAPITAL		1.500,00
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS		723.692,45
Capítulo 8	Activos financieros	0,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	300,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS		300,00
TOTAL DEL ESTADO DE INGRESOS		723.992,45

## B) ESTADO DE GASTOS

CAPÍTULO	DENOMINACIÓN	IMPORTE/EUROS
Capítulo 1	Gastos del Personal	326.534,94
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	233.128,80
Capítulo 3	Gastos financieros	6.450,00
Capítulo 4	Transferencias corrientes	47.119,45
A.1 OPERACIONES CORRIENTES		613.233,19
Capítulo 6	Inversiones reales	46.610,00
Capítulo 7	Transferencias de capital	0,00
A.2 OPERACIONES DE CAPITAL		46.610,00
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS		659.843,19
Capítulo 8	Activos financieros	0,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	46.486,00
B) OPERACIONES FINANCIERAS		46.486,00
TOTAL DEL ESTADO DE GASTOS		706.329,19

## 2.- PLANTILLA

## RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

DENOMINACIÓN DEL PUESTO	NÚMERO PLAZAS	NIVEL DESTINO	GRUPO FUNCIÓN	CONDICIONES DE EJERCICIO
<b>A) PERSONAL FUNCIONARIO</b>				
<b>I) Con habilitación de Carácter Nacional:</b>				
1.- Secretario-Interventor	1	26	A1/A2	Vacante Agrupación 40%
<b>II) Escala de Administración General:</b>				
1.- Subescala Técnica	0			
2.- Subescala Administrativa.	1	22	C1	Cubierta TESORERO
3.- Subescala Auxiliar.				
3.1- Subescala Auxiliar Admva.	0			
Auxiliar de Estadística y Atención al público.				
3.2- Subescala Auxiliar Admva.	0			
Auxiliar de Secretaría y Tesorería.				
4.- Subescala Subalterna.	0			
<b>III) Escala de Administración Especial:</b>				
1.1.- Subescala Técnica	0			
1.2.- Técnico Medio Ambiente	1	18	A2	Interinidad programa 10%
2.- Subescala Servicios Especiales				
2.1.- Subinspector Local.	0			
2.1.- Oficial Local.	0			
2.1.- Policía Local.	0			
2.2.- Aux. Guardia Municipal.				
<b>B) PERSONAL LABORAL:</b>				
<b>1.- Con carácter indefinido/temporal:</b>				
1.1.1.- Aux. Administrativo.	0			
1.2.- Operario de Uso Múltiples.	0			
1.2.1.- Peón de Limpieza.	0			
1.2.2.- Peón Cementerio.	0			
1.2.3.- Peón Mantenimiento.	0			
1.2.4.- Limpiadora.	1			A tiempo parcial (Peón) Vacante, cubierta con contrato temporal de forma rotatoria
<b>2.- Con carácter temporal:</b>				
2.1.- Auxiliar Admvo.	0			
2.2.- Operarios Servicios Operativos.	1			Cubierto Operario de Usos Múltiples Oficial de 2ª
2.4.1.- Peón Mantenimiento externo.	0			
2.4.2.- Peón Mantenimiento interno.	0			
2.4.3.- Peón Abastecimiento agua.	0			
2.5.- Limpiadora Colegio.	0			
2.6.- Auxiliar Ayuda a domicilio.	0			
2.7.- Auxiliar Consultorio Médico.	0			
(Tiempo parcial)				
2.8.- Técnico de Inclusión Social	1			Convenio Mpal.
2.9.- Monitor deportivo	1			Convenio Mpal.
3.- Dinamizador Guadalinfo	1			a tiempo parcial 50%
4.- Técnico promotor empleo	1			a tiempo parcial 35%
<b>C) PERSONAL EVENTUAL</b>				
Func. Eventual.	0			

- 1.- Contratos PFEA según subvenciones recibidas.  
(Desempleados régimen especial agrario).  
(Autorizado en función del servicio por el SPEE y Bases de Ejecución del presupuesto).
- 2.- Contratos de Colaboración Social y Becarios Universitarios y municipales.
- 3.- Contratos de Solidaridad, Inclusión Social y Emple@ y Plan Aire.  
(Según subvenciones concedidas de conformidad con el Convenio celebrado con la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía).
- 4.- Nuevos contratos rotativos en las aplicaciones presupuestarias 131 de personal de oficios.  
RETRIBUCIONES MIEMBROS CORPORATIVOS.  
Asimismo y en base al art. 75 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, así como las indemnizaciones y asistencias a Plenos:  
\* Por asistencia a sesiones de Pleno: 30,00 euros.  
Según lo dispuesto en el artículo 171.1 del citado TRLHL, cabe directamente contra el referenciado presupuesto general, recurso Contencioso-Administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del BOP, pudiéndose interponer con previo y potestativo, recurso de reposición en el plazo de un mes, ante el pleno del Ayuntamiento.-

Calicasas, 19 de julio de 2021.-La Alcaldesa, fdo.: M<sup>a</sup> Isabel Corral Carrillo.

NÚMERO 4.363

## ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE CARCHUNA-CALAHONDA (Granada)

### EDICTO

D<sup>a</sup> Concepción J. Abarca Cabrera, Presidenta de la Entidad Local Autónoma de Carchuna-Calahonda,

HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario fecha 7 de julio de 2020 sobre el expediente de modificación de créditos n.º 687/2021, Transferencia de Crédito, distinta área de gasto, distinto capítulo - aportación PFEA Especial 2021. Acondicionamiento y Señalización Ruta El Mirador, como sigue a continuación:

#### Altas en aplicaciones de gastos

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		Nº	DESCRIPCIÓN	EUROS
2412	60921	1	ACONDICIONAMIENTO Y SEÑALIZACIÓN MIRADOR. PFEA ESPECIAL 2011	23.059€
			TOTAL	23.059€

#### Baja en aplicaciones de gastos

APLICACIÓN PRESUPUESTARIA		Nº	DESCRIPCIÓN	EUROS
135	22706	1	PROTECCION CIVIL. CONTRATO SALVAMENTO Y SOCORRISMO PLAYAS	15.525€
1631	22700	1	LIMPIEZA INTERIORES. TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS	7.534€
			TOTAL	23.059€

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

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

Carchuna-Calahonda, 5 de agosto de 2021.-La Presidenta, fdo.: Concepción J. Abarca Cabrera.

NÚMERO 4.387

## **AYUNTAMIENTO DE GÓJAR (Granada)**

*Convocatoria y bases 1 plaza funcionario interino - Agente Sociocultural*

### **EDICTO**

D. José Joaquín Prieto Mora, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Gójar (Granada),

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento en sesión celebrada el día 5 de agosto 2021, adopto, entre otros, el Acuerdo siguiente:

#### **PUNTO 3.- ASUNTOS DEL ÁREA DE PERSONAL.**

3.1.- Aprobación de la convocatoria y Bases que han de regir el proceso de selección para cubrir una plaza con vinculación de Funcionario/a Interino/a, Grupo C Subgrupo C1, con denominación de AGENTE SOCIOCULTURAL.

Examinado el expediente electrónico nº 1455/2021 (Gestiona), la Junta de Gobierno Local, en ejercicio de la delegación conferida mediante el Decreto nº 365/2019, de 21 de junio, por la unanimidad de sus cinco (5) miembros, adopta el siguiente ACUERDO:

PRIMERO.- Aprobar las siguientes:

#### **"BASES PARA LA SELECCIÓN DE AGENTE SOCIOCULTURAL**

Régimen de Provisión: FUNCIONARIO/A INTERINO/A

#### **1. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA/S PLAZA/S**

- Denominación: AGENTE SOCIOCULTURAL
- Número de plazas convocadas: 1
- Vinculación: FUNCIONARIO/A INTERINO (art. 10.1.c) 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 - en adelante TRLEBEP). SUBGRUPO: C1

- Titulación exigida: Bachiller o Título de Técnico de FP (grado medio),
- Entidad que efectúa el nombramiento: Excmo. Ayuntamiento de Gójar.
- Jornada: Completa
- Méritos específicos adecuados a las características del puesto:

Conocimientos:

- En el ámbito de la Animación Sociocultural.
- En la elaboración y desarrollo de proyectos para jóvenes e igualdad.
- En asociacionismo, participación y desarrollo comunitario.
- En perspectiva de género.
- En gestión cultural.

#### **2. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LOS/AS ASPIRANTES**

a) Tener la nacionalidad española o la de un Estado miembro de la Unión Europea, de conformidad con lo establecido en el art. 57 TRLEBEP.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las funciones correspondientes a la plaza convocada.

c) Tener cumplidos 16 años de edad y no exceder de la edad máxima de jubilación forzosa.

d) Conforme a lo establecido en el art. 76 TRLEBEP, estar en posesión del título de bachiller o técnico de formación profesional (u otro equivalente u homologado cuando no hubiese sido cursado en España) o el título homologado equivalente en el supuesto de nacional de Estado miembro de la Unión Europea, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que expire el plazo de presentación de instancias. Se entiende que se está en condiciones de obtener el título académico cuando se han abonado los derechos por su expedición.

e) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario o despido del mismo carácter, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado de forma absoluta para el ejercicio de funciones públicas o de forma especial para obtener el empleo público objeto de la convocatoria u otro análogo.

f) Disponer de medio de transporte que le permita desplazarse entre los municipios que conforman la Agrupación de Trabajo Sociocultural.

Los requisitos establecidos en esta Base deberán reunirse el último día del plazo de presentación de solicitudes.

### 3. SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

#### 3.1 Solicitudes

Los/as aspirantes presentarán su solicitud, ajustada al modelo que se une como Anexo I, en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del anuncio de la convocatoria en el BOP y exposición de la misma en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Gójar, sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>) y portal de transparencia.

La solicitud de participación se presentará en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Gójar. Podrá remitirse también en la forma que determina el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En la instancia, bastará que el/la o quien aspire manifieste que reúne las condiciones exigidas en la Base 2ª de la presente convocatoria, referidas a la fecha de expiración del plazo señalado para la presentación de instancias, y que enumere los documentos que justifiquen los méritos a tener en cuenta de acuerdo con el baremo contenido en estas Bases.

#### 3.2 Documentación

Para la valoración de los méritos de la fase de concurso, los/as aspirantes acompañarán a la solicitud los documentos justificativos que estimen oportunos y el Anexo II de autobaremación. Dicha documentación anexa a la solicitud deberá ir grapada o encuadernada, ordenada y numerada según el orden en que se citan los requisitos exigidos y méritos valorables, según el anexo II de autobaremación.

Para acreditar los servicios prestados deberá aportarse el informe de vida laboral detallado.

Para acreditar los servicios prestados en la Administración Pública deberá aportarse la correspondiente certificación expedida por el organismo competente.

Para acreditar los servicios prestados en el sector privado deberán presentarse, en su caso, los contratos laborales correspondientes visados por el Servicio de Empleo. En el caso de servicios prestados por cuenta propia, deberá aportarse documentación acreditativa de alta en Actividades Económicas y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o Mutuality correspondiente.

No se admitirá la presentación de documentos justificativos de méritos no alegados una vez finalizado el plazo máximo de presentación de solicitudes.

En cualquier momento del proceso, la Comisión de Selección podrá solicitar a los/as candidatos/as que acrediten la veracidad de los méritos alegados.

La justificación documental relativa a méritos formativos consistirá en la aportación de copia auténtica electrónica, o en su caso, de fotocopia con el texto <<es copia del original>> suscrito por el/la solicitante, que se responsabiliza de su veracidad.

### 4. PRIMERA FASE: CONCURSO (HASTA UN MÁXIMO DE 4 PUNTOS)

4.1 Expirado el plazo de presentación de instancias, la Comisión de Selección se constituirá y procederá a la valoración de los méritos y servicios alegados por los aspirantes admitidos, conforme al siguiente baremo:

#### A) Méritos Profesionales

a.1) Por cada mes completo (acumulable en contratos diversos), 30 días el mes de servicios prestados en el sector público en plaza o puesto de igual o similar contenido y de la misma área de conocimientos, 0,30 puntos.

a.2) Por cada mes completo de servicios prestados en el sector privado en plaza o puesto de igual o similar contenido en las funciones a desarrollar (Igualdad, Cultura y Juventud) y de la misma área de conocimientos, 0,25 puntos.

A estos efectos se reducirán proporcionalmente los servicios prestados a tiempo parcial. Sin embargo, en los casos establecidos en el artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el permiso de paternidad), se computará en todo caso como jornada completa.

La puntuación máxima por méritos profesionales será de 2 puntos.

#### B) Méritos formativos

Se valorarán aquellas titulaciones académicas distintas a la exigida para la participación en el proceso selectivo, con una puntuación máxima de acuerdo a la siguiente escala:

b.1) Tener titulación en Magisterio, Educación Social, Trabajo Social, Psicopedagogía, Psicología, Pedagogía: 1 punto.

b.2) Tener formación específica Máster o Cursos de Expertos en Igualdad de Género (Agentes de Igualdad,), en Animación Sociocultural (TASOC) y en Juventud (Ocio y Tiempo Libre, Formación Juvenil, Medicación Juvenil...): 0,65 puntos.

b.3) Por la participación en cursos formativos y de perfeccionamiento como asistente o alumno a cursos, seminarios, congresos o jornadas relacionados con las funciones del puesto de trabajo hasta un máximo de 0,35 puntos que se valorará con la siguiente escala:

a) De 301 horas en adelante: 0,35 puntos.

b) De 201 horas hasta 300 horas: 0,30 puntos.

- c) De 101 a 200 horas: 0,25 puntos.
- d) De 71 a 100 horas: 0,20 puntos.
- e) De 41 a 70 horas: 0,15 puntos.
- f) De 15 a 40 horas: 0,10 puntos.
- g) Hasta 14 horas: 0,05 puntos.

Se valorarán aquellos cursos, seminarios, congresos y jornadas de formación y perfeccionamiento impartidos por instituciones públicas u homologadas oficialmente para la impartición de actividades formativas, incluidas todas las acciones formativas realizadas al amparo de los Acuerdos de Formación Continua de las Administraciones Públicas, cuyo contenido tenga relación directa con las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo (Juventud, Igualdad y animación cultural).

Las actividades formativas cuyos documentos acreditativos no especifiquen su duración en horas lectivas, se puntuarán con sólo 0,02 puntos.

La puntuación máxima por este apartado B) será de 2 puntos.

4.2 La relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos en esta primera fase será expuesta en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Gójar, determinándose para los aspirantes excluidos la causa de su exclusión con indicación de si resulta o no subsanable, y para los aspirantes admitidos, la puntuación global obtenida en la fase además de la puntuación por cada tipo de méritos.

En el anuncio se indicará el plazo de 10 días hábiles que se ofrece a los/as aspirantes para poder subsanar, en su caso, los defectos que hayan motivado su exclusión o formular las reclamaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo, se aprobará de forma inmediata la lista definitiva de aspirantes que pasarán a la Segunda Fase. Si no se recibieren solicitudes de subsanación o reclamaciones, la lista expuesta de aspirantes admitidos/as con sus puntuaciones se entenderá aprobada definitivamente, no admitiéndose ningún tipo de reclamación posterior, sin perjuicio de los supuestos de rectificación previstos en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La lista definitiva será expuesta en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Gójar, Sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>) y Portal de la transparencia.

En el anuncio se indicará la fecha, lugar y hora de realización de la segunda fase por los convocados a la misma, con una antelación mínima de 48 horas.

#### 5. SEGUNDA FASE: OPOSICIÓN (HASTA UN MÁXIMO DE 6 PUNTOS)

Las personas aspirantes convocadas para la segunda fase dispondrán de 1 hora para la realización de uno o varios supuestos prácticos a propuesta de la Comisión de Selección, relacionado con el puesto al que se opta.

A continuación, se procederá a la lectura del supuesto o supuestos prácticos con un tiempo máximo de 20 minutos, pudiendo la Comisión hacer las preguntas aclaratorias que considere.

El supuesto será valorado por cada miembro de la Comisión hasta un máximo de 6,00 puntos. La valoración por la Comisión deberá efectuarse mediante puntuación obtenida con la media aritmética de las otorgadas por cada miembro, debiendo desecharse a estos efectos la máxima y la mínima concedidas o, en su caso, una de las que aparezcan repetidas como tales. Las puntuaciones otorgadas, así como la valoración final, deberán reflejarse en el acta que se levantará al efecto.

Para superar la segunda fase del proceso selectivo será necesario que la persona aspirante obtenga, al menos, el 50% de la puntuación máxima prevista en las Bases de la Convocatoria para el supuesto práctico (3 puntos), declarándose desierta la convocatoria si ningún aspirante reuniese tal condición.

#### 6. PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Una vez finalizada la valoración de la segunda fase, la Comisión hará pública la propuesta de nombramiento. La propuesta, en número igual al de puestos convocados, deberá recaer sobre la persona aspirante que, habiendo superado la segunda fase, haya obtenido la mayor puntuación final, sumados los resultados totales de las dos fases.

Junto a la propuesta figurará la relación de aspirantes por orden de puntuación, en la que constarán las puntuaciones obtenidas en cada fase y el resultado final sumados los resultados totales de las dos fases. Sólo podrá ser seleccionado el número de candidatos que coincida con el número de plazas ofertadas para Agente Sociocultural.

En caso de empate se resolverá a favor de quien haya obtenido mayor puntuación en la segunda fase. De persistir el empate se acudirá para dirimirlo a la puntuación otorgada a los méritos profesionales enunciados en la Base 4.1.a) por el orden expresado. En su defecto, se acudirá al sorteo.

La Comisión deberá elaborar una relación complementaria (Bolsa de trabajo) donde figurarán los/as aspirantes aprobados/as no seleccionados/as, que servirá para cubrir los supuestos de cese, baja, renuncia o sustitución respecto del Agente Sociocultural de que se trate, y hasta tanto se resuelva el nuevo proceso de selección que se iniciará para tal fin.

La gestión de la bolsa de trabajo constituida corresponderá al Excmo. Ayuntamiento de Gójar, se publicará en la Sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>), página Web del Excmo. Ayuntamiento de Gójar o en el tablón de anuncios del mismo. Además, se enviará una copia de la misma a la Excma. Diputación Provincial a objeto de ampliar y reforzar la transparencia de la actividad pública.

#### 7. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS

La persona aspirante dispondrá de un plazo de 5 días hábiles, a contar del día siguiente a aquel en que se haga pública la propuesta de la Comisión, para presentar en la Entidad (Excmo. Ayuntamiento de Gójar) que vaya a efectuar el nombramiento la documentación que a continuación se indica y tomar posesión, quedando constancia de la comparecencia:

- a) Fotocopias del D.N.I. y del permiso de conducir en su caso, acompañadas del original para su compulsión.
- b) Fotocopia del título académico exigido (o del documento oficial de solicitud del mismo y abono de los derechos de su expedición), acompañada del original para su compulsión, o en su caso, copia electrónica correspondiente.
- c) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado/a mediante expediente disciplinario o despido del mismo carácter, del servicio al Estado, a las Comunidades Autónomas o a las Entidades Locales, ni hallarse inhabilitado/a de forma absoluta para el ejercicio de funciones públicas o de forma especial para obtener el empleo público objeto de la convocatoria u otro análogo.
- d) Informe o Certificado médico sobre la capacidad funcional para el desempeño de las tareas del puesto a que se aspira.
- e) Declaración jurada o promesa de no hallarse incurso en causa de incapacidad específica conforme al artículo 56.1c) del TRLEBEP.
- f) Declaración jurada o promesa de no tener otro empleo público en el momento de la toma de posesión del puesto, así como de no ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre.

## 8. COMISIÓN DE SELECCIÓN

De conformidad con el artículo 60 TRLEBEP:

- 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, el funcionariado interino 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.

Los/as vocales deberán poseer titulación o especialización iguales o superiores a las exigidas para el acceso a las plazas convocadas. En el caso de selección de personal funcionario/a interino/a deberán ser funcionarios/as de carrera.

Quiénes componen/forman la Comisión deberán abstenerse de formar parte del mismo cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, o hubieran realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas de acceso al empleo público en los cinco años anteriores a la publicación de esta convocatoria, notificándolo a la autoridad que los haya designado. El/la Presidente/a de la Comisión podrá exigir de los miembros de la misma declaración expresa de no hallarse incurso en las circunstancias anteriormente previstas.

Los/as aspirantes podrán recusar a miembros de la Comisión en cualquier momento del proceso selectivo cuando concurren las anteriores circunstancias.

La Comisión no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia del/de la Presidente/a, Secretario/a y de la mitad al menos de los/as vocales, pudiendo acudir indistintamente a cada sesión que se produzca el titular o bien su suplente.

La Comisión podrá disponer la incorporación a los trabajos en que se estime pertinente de asesores/as especialistas, quienes se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas, en base a las cuales colaborarán con el órgano de selección, actuando por tanto con voz y sin voto en las sesiones.

La Comisión de selección estará formada por cinco miembros:

- Una Presidencia
- Tres Vocalías, de los cuales dos serán personal funcionario de la Delegación de Igualdad y Juventud.
- Un/a Secretario/a de la Entidad Contratante (Excmo. Ayuntamiento de Gójar), que tendrá voz, pero sin voto.

### BASE FINAL

La Comisión de Selección queda autorizada para resolver cuantas cuestiones se susciten referentes a la interpretación de las presentes Bases y su desarrollo.

Contra la presente convocatoria y sus bases, que agotan la vía administrativa, podrán interponer las personas interesadas recurso potestativo de reposición ante la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Gójar, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente de su publicación (Arts. 123 y 124 Ley 39/2015). Si no estima oportuno la presentación de este recurso podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses contados en la misma forma, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada (Arts. 8.1, 25.1 y 46.1 de la Ley 29/1998), sin perjuicio de que podrá interponer cualquier otro recurso que estime pertinente.

### ANEXO I.- SOLICITUD

El modelo de solicitud de participación está disponible en la página web del Ayuntamiento de Gójar ([www.gojar.es](http://www.gojar.es)), o en la sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>)

### ANEXO II.- AUTOBAREMACIÓN

El modelo de autobaremación está disponible en la página web del Ayuntamiento de Gójar ([www.gojar.es](http://www.gojar.es)), o en la sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>)

SEGUNDO.- Efectuar la correspondiente convocatoria para la selección un Funcionario/a interino/a con la denominación de "AGENTE SOCIOCULTURAL" de conformidad con las bases contenidas en el punto precedente.

TERCERO.- Publicar anuncio de la convocatoria en el BOP y exposición de la misma en el tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Gójar, sede electrónica (<https://gojar.sedelectronica.es/>) y portal de transparencia.

CUARTO.- Dar al expediente la tramitación que legalmente corresponda.

QUINTO.- Dar traslado del presente Acuerdo a la Intervención Municipal y Área de Personal, para su conocimiento y efectos.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Gójar, 6 de agosto de 2021.-El Alcalde, fdo.: José Joaquín Prieto Mora.

NÚMERO 4.402

## AYUNTAMIENTO DE QUÉNTAR (Granada)

*Aprobación definitiva de modificación presupuestaria expediente nº 28/2021*

### EDICTO

No habiéndose presentado reclamaciones queda aprobado definitivamente el expediente de modificación de créditos nº 28/2021, en la modalidad de crédito extraordinario financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería resultante de la liquidación del ejercicio anterior, lo que se publica a los efectos del artículo 169.1, por remisión del art. 177.2, del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales

#### Presupuesto de Gastos

Aplicación	Denominación	Créditos extraordinarios
165.629	Alumbrado	2.000,00
920.622.01	Reforma y acondicionamiento de edificios	18.000,00
430.226.02	Promoción y difusión turística	10.000,00
1532.629	Reposición bienes uso general	23.000,00
1532.629	Inversión infraestructuras	16.000,00
	<b>TOTAL</b>	<b>69.000,00</b>

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

#### Estado de ingresos

Aplicación económica	Descripción	Euros
870.00	Remanente de Tesorería para gastos generales	69.000,00
	<b>TOTAL INGRESOS:</b>	<b>69.000,00</b>

Queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, por el que se desarrolla el Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, que son los siguientes:

- El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.
- La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá especificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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.

Quéntar, 10 de agosto de 2021.-El Alcalde, fdo.: Francisco José Martín Heredia.

NÚMERO 4.388

**AYUNTAMIENTO DE VÍZNAR (Granada)***Aprobación definitiva de modificación de créditos nº 2/2021/6***EDICTO**

A los efectos establecidos en los artículos 169 y 177.2 del RDL 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales y 20.3 y 38.2 del RD 500/1990, de 20 de abril, Presupuestario de las Entidades Locales, se hace público para general conocimiento que esta Corporación, en pleno celebrado en fecha 17-07-2021, adoptó acuerdo inicial, que ha resultado definitivo al no haberse presentado reclamaciones contra el mismo, de aprobar el expediente de modificación de créditos número 2/2021/6, de habilitación y suplemento de créditos, que afecta al vigente Presupuesto de esta Corporación.

Contra la aprobación definitiva de la presente modificación de créditos podrá interponerse directamente recurso contencioso-administrativo, en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción (Ley 29/1998, de 13 de julio).

A continuación, se publica, resumida por capítulos, la modificación aprobada:

**Capítulo VI**

Denominación: Inversiones Reales

Euros: 56.000,00

Total, habilitación y suplemento de crédito: 56.000,00 euros.

El importe anterior queda financiado:

a) Remanente Líquido de Tesorería:

**Capítulo VIII**

Denominación: Activos financieros

Euros: 56.000,00

Total, financiación: 56.000,00 euros, quedando la operación nivelada.

Víznar, 13 de julio de 2021.-El Alcalde, fdo.: Joaquín Caballero Alfonso.

NÚMERO 4.398

**DIPUTACIÓN DE GRANADA****DELEGACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL***Aprobación de la modificación de crédito inicial previsto para la convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro, y la relación definitiva de las entidades beneficiarias***EDICTO**

El Ilmo. Sr. Presidente de la Excm. Diputación Provincial de Granada, con la asistencia de la Junta de Gobierno en sesión extraordinaria celebrada el día 29 de julio de 2021, ha dictado, entre otras, la siguiente

**RESOLUCIÓN:**

Por la Sra. Vicepresidenta Segunda, Diputada Delegada de Bienestar Social, se presenta la siguiente PROPUESTA, que ha sido fiscalizada favorablemente por Intervención:

“Examinadas las solicitudes presentadas para la concesión de subvenciones en relación a la Convocatoria de Subvenciones para Entidades Sin Ánimo de Lucro, se aprecia los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

Primero. Con fecha 16 de febrero de 2021, por resolución del Ilmo. Presidente de la Diputación de Granada, en uso de las atribuciones que le confiere la vigente legislación de Régimen Local, se aprobó la Convocatoria de Bases de subvenciones para Entidades Sin Ánimo de Lucro para el ejercicio 2021, publicada en el B.O.P. Nº 34 de 19 de febrero de 2021.

Segundo. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, la Comisión Técnica se reunió el día 23 de abril, para verificar la documentación contenida en las solicitudes. Ésta publicó los requerimientos a aquellas entidades que debían subsanar su solicitud, según los informes de los técnicos de los miembros que componen dicho órgano colegiado, que se hizo público para general conocimiento mediante su inserción en el BOP nº 79 de fecha 28 de abril de

2021, otorgando 10 días para subsanar aquellos requerimientos, de cuya revisión resultará Informe Técnico de la Comisión dirigido al Órgano Instructor para emitir la propuesta provisional de resolución.

Tercero. El Plan estratégico de subvenciones para el período 2020-21, aprobado éste por el Sr. Presidente de la Diputación con la asistencia de la Junta de Gobierno, regula, en el apartado del resumen presupuestario, las cuantías a destinar “pudiendo incrementarse hasta un máximo de 50% en cada una de las líneas de trabajo o áreas de competencia”. En las observaciones del Informe de Fiscalización favorable de esta Convocatoria, de fecha 12 de febrero de 2021, dice, “En consecuencia, la ampliación, de producirse, solo será admisible si se realiza en un momento anterior a la valoración de las solicitudes, no influyendo así en el número de solicitantes que obtienen derecho a la subvención, evitando de esta forma cualquier presunción de arbitrariedad que pudiera derivar o inducir a una desviación de poder que, evidentemente, está prohibida por el ordenamiento jurídico”. Por ello, previamente se ha determinado la disponibilidad de crédito como consecuencia de una generación, una ampliación o una incorporación de crédito, como dicta el artículo 58 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y siempre “previa aprobación de la modificación presupuestaria que proceda, en un momento anterior a la resolución de la concesión de la subvención”, por este motivo y atendiendo a:

La publicación en el BOP de fecha 1 de junio de 2021 de la Aprobación Definitiva de la modificación de crédito 10/2021 - Expte. MOAD 2021/PES\_01/008857, que incluía la propuesta de ampliación de 100.000,00 euros de la aplicación presupuestaria 130.23107.48901 MOVIMIENTO ASOCIATIVO, y que fue aprobada en el Pleno de la Diputación de Granada, en sesión celebrada el 29 de abril, estableciendo así el crédito de la Delegación de Bienestar Social en la Convocatoria de Subvenciones para Entidades Sin Ánimo de Lucro 2021 - Línea de Bienestar Social en la cuantía de 300.000 euros.

Y por otro lado y previa fiscalización favorable, de la propuesta del Diputado Delegado de Deportes de la modificación de crédito, mediante ampliación de crédito de la aplicación presupuestaria 161.34011.48003 “fomento deporte asociaciones” de 30.000 euros, según resolución nº 1855 de 26 de mayo de 2021, estableciendo así el crédito de la Delegación de Deportes en la Convocatoria de Subvenciones para Entidades Sin Ánimo de Lucro 2021 - Línea de Deportes en la cuantía de 130.000 euros (art. 7 y 6.3.4. de las Bases de la Convocatoria).

Tercero. Transcurrido el plazo para atender los requerimientos y en virtud del artículo 9.2. b), la Comisión Técnica, reunida en sesión el 8 de junio, ha valorado los expedientes y elevado al Órgano Instructor, el Informe Técnico con el listado de solicitudes de Entidades Beneficiarias provisionalmente y Suplentes, así como la estimación o desestimación de alegaciones presentadas, y, así mismo, el listado de solicitudes desestimadas provisionales indicando la causa de desestimación, con el objeto de que este Órgano Instructor realizara la Propuesta Provisional de resolución, que fue publicada en BOP nº 110 de 11 de junio, otorgando 10 días para que las Entidades pudieran Aceptar o Reformular, así como realizar alegaciones.

Cuarto. Transcurrido el plazo de presentación de la aceptación o de reformulaciones, así como el plazo de alegaciones, la Comisión Técnica en sesión de 07 de julio de 2021, emitió informe dirigido al Órgano Instructor en orden a que éste elevara al Órgano Concedente la propuesta de resolución Definitiva en el que se detalla la estimación o desestimación de alegaciones presentadas, el listado de aquellas entidades propuestas como beneficiarias y suplentes definitivas, el municipio de éstas, el nombre del proyecto y la cuantía de la subvención, y el listado de aquellas entidades que han resultado desestimadas, así como la causa de desestimación, todo ello, según la línea de subvención, según se adjunta en el Anexo a esta propuesta.

Quinto. Por otra parte, existe consignación presupuestaria suficiente, y que se efectuará con cargo a los créditos presupuestarios destinados a este fin en las siguientes aplicaciones, existiendo crédito inicial disponible para atender tal fin, en las siguientes aplicaciones presupuestarias: 130.23107.48901 Bienestar Social (300.000 euros), Igualdad 221.23143.48901 (100.000 euros), Juventud 221.23152.48900 (20.000 euros), Deportes 161.34011.48003 (130.000 euros), Cultura 211.33411.48000 (52.000 euros), ascendiendo a una cuantía total de seiscientos dos mil euros (602.000 euros).

En esta Convocatoria, las Entidades sin ánimo de lucro concurrentes, se comprometen a poner en práctica todo un conjunto de políticas de bienestar, políticas que complementen a las de los Ayuntamientos, dentro del marco de sus competencias, sin incurrir en duplicidad con otras administraciones, articulando una nueva manera de relación con el movimiento asociativo de la provincia de Granada.

Visto el Informe Jurídico emitido por el Técnico de Gestión de Administración General, los demás informes de los técnicos de la comisión técnica y la información que obra en el expediente, se desprende que las Entidades beneficiarias cumplen con todos los requisitos necesarios para acceder al procedimiento de concesión de subvenciones.

Por todo ello PROPONGO: Que el Presidente de la Corporación asistido por la Junta de Gobierno adopte la siguiente resolución:

Primero: Aprobar la modificación del crédito inicial previsto en la convocatoria, por las cuantías adicionales que se detallan 100.000 euros adicionales para la partida 130.23107.48901 Bienestar Social, y 30.000 euros adicionales para la partida Deportes 161.34011.48003, con cargo a las aplicaciones presupuestarias de la Convocatoria de Subvenciones a proyectos de Entidades Sin Ánimo de Lucro para el año 2021, y que se aprobaron de manera inicial por importe total de cuatrocientos setenta y dos mil euros (472.000 euros). Una vez aprobadas estas modificaciones, queda fijado dicho crédito en una cuantía de seiscientos dos mil euros (602.000 euros), según las aplicaciones presupuestarias:

130.23107.48901 Bienestar Social (300.000 euros: 100.000 euros para la sublínea A, y 200.000 euros para la sublínea B), Igualdad 221.23143.48901 (100.000 euros), Juventud 221.23152.48900 (20.000 euros), Deportes 161.34011.48003 (130.000 euros), Cultura 211.33411.48000 (52.000 euros).

Segundo: Resolver las alegaciones presentadas por las Entidades y Asociaciones Sin Ánimo de Lucro quedando dichas alegaciones como estimadas, estimadas parcialmente o desestimadas, y que a continuación se adjuntan en el Anexo.

Tercero: Aprobar la relación definitiva de las Entidades y Asociaciones Sin Ánimo de Lucro Beneficiarias, que a continuación se adjuntan en el Anexo, entidades beneficiarias definitivas, línea escogida, municipio, nombre del proyecto y la cuantía de la subvención. Una vez que éstas han presentado formalmente el Anexo II de aceptación, reformulación en el Registro General electrónico de Diputación, o mediante las formas reconocidas en el art.16.4 de la Ley 39/2015 de del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Atendiendo al Artículo 9.3 de las Bases de la convocatoria, y que a continuación se relacionan, con la cuantía y conceptos que se detallan. El pago y abono de la subvención se deberá efectuar de forma anticipada, mediante transferencia bancaria a la cuenta facilitada por la entidad solicitante, como establece el artículo 10 de la Convocatoria.

Cuarto: Aprobar la relación definitiva de las Entidades y Asociaciones Sin Ánimo de Lucro desestimadas, que a continuación se adjuntan en el Anexo.

Quinto: Atendiendo al Artículo 11.1 de "Bases que regulan el procedimiento de otorgación de las subvenciones, en régimen de libre concurrencia a las Entidades y Asociaciones Sin Ánimo de Lucro", "La ejecución del proyecto se habrá de efectuar desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2021, excepto en el supuesto de que no haya recaído resolución Definitiva antes del 30 de junio de 2021, el plazo máximo para la ejecución de los proyectos se amplía con carácter general a 6 meses posteriores al día siguiente de la aprobación de la resolución Definitiva por la Junta de Gobierno. De esta manera el plazo máximo para justificar la subvención otorgada será, con carácter general, de tres meses tras el plazo final de ejecución de proyectos. En cualquier caso, sólo se podrá iniciar la presentación de la justificación tras la fecha de cobro de la subvención otorgada y siempre que se haya finalizado el proyecto.

Sexto: Publicar esta resolución en el B.O.P. de Granada, en el GTablón, y en la página web (<https://www.dip-gra.es/amplia-actualidad/inicio/subvenciones-2021-entidades-sin-animo-lucro>), donde se incluirá el anexo con la lista de Entidades Sin Ánimo de Lucro Beneficiarias, desestimadas y la resolución de las alegaciones presentadas, con la causa de desestimación, para la ejecución de los proyectos presentados en la Convocatoria de subvenciones para Entidades sin ánimo de lucro de 2021.

Séptimo: Contra la presente resolución que agota la vía administrativa, cabe recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo con sede en Granada que por turno corresponda, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación (art. 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), o, potestativamente y con carácter previo, recurso administrativo de reposición ante el mismo órgano que lo dictó, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de su publicación o cualquier otro recurso que estime procedente (artículos 112, 113 y 114 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre)".

**ANEXO  
RESOLUCIÓN DEFINITIVA CONVOCATORIA SUBVENCIONES  
PARA ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO 2021**

**Línea I. Bienestar Social**

**A. Alegaciones.**

N.º REGISTRO ALEGACIÓN	ENTIDAD	RESOLUCIÓN
2021031041	ASOCIACIÓN GRANADINA DE ESPONDILITICOS Y DOLOR CRÓNICO AGRADE	DESESTIMADA

**B. Beneficiarias y Suplentes.**

ENTIDAD	MUNICIPIO	PROYECTO	SUB-LÍNEA	CUANTÍA	CONDICIÓN
ASOCIACIÓN MUJERES Y MAYORES CORAZON DEL TEMPLE	AGRÓN	ALEGRÍA!SALUD Y BIENESTAR!!!	A	797.60 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN JOSÉ GUARDIA NECESIDADES SIN FRONTERAS	ALBOLOTE	ALIMENTOS DIGNOS	A	620.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ALZHECON	ALBUÑOL	EJERCITA TU MEMORIA	B	2,848.40 €	SUPLENTE 1
ASOCIACIÓN DE MAYORES ALEXCHAR	ALCUDIA DE GUADIX	TERCERA EDAD CULTURAL 2021	A	819.60 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMPA "SAN BUENAVENTURA"	ALCUDIA DE GUADIX	ENCUENTRO INTER-GENERACIONAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
LA BORONDA ASOCIACIÓN PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ALFACAR Y COMARCA	ALFACAR	LA BORONDA: ¡QUEREMOS Y PODEMOS!	A	1,220.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ALHAMA SANA A-SANA	ALHAMA DE GRANADA	POR TI, POR MI Y POR TODA/OS NOSOTRA/OS	A	888.40 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE NIÑOS/AS DE ALMUÑÉCAR (ASINAL)	ALMUÑÉCAR	RESPIRA EL MOMENTO: YOGA Y ACTIVIDADES DE RELAJACIÓN PARA NIÑOS CON AUTISMO Y OTRAS NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES III	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOC. MUJERES SOLIDARIDAD CON MADRES SOLAS "MARISA SENDON"	ALMUÑÉCAR	ME EDUCO EN VALORES Y AUMENTO MI AUTOESTIMA ACEPTANDO Y QUERIENDO MIS CIRCUNSTANCIAS	A	910.40 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER AFAVIDA	ALMUÑÉCAR	AULA DE LA MEMORIA	A	804.30 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ALOJHA	ALMUÑÉCAR	SALUD A CUATRO PATAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VECINOS SANTA TERESA DE ARMILLA	ARMILLA	VIDA SANA,DEPORTE Y SOCIALIZACIÓN, FRENTE AL COVID	A	1,020.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE (AGDEM)	ARMILLA	ATENCIÓN PSICOLÓGICA: ESCLEROSIS MÚLTIPLE Y COVID-19.	B	2,580.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE ENFERMOS Y MINUSVÁLIDOS DE ATARFE APIEMA	ATARFE	ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE LA LOCALIDAD DE ATARFE	A	1,720.00 €	BENEFICIARIA
STOP ACCIDENTES. ASOCIACIÓN DE AYUDA Y ORIENTACIÓN A LOS AFECTADOS POR ACCIDENTES DE TRÁFICO	ATARFE	MUÉVETE SEGURO EN LA PROVINCIA DE GRANADA	B	1,856.70 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN FUNDACION ESCUELA DE SOLIDARIDAD FUNDACION ESCUELA DE SOLIDARIDAD .	ATARFE	LABORATORIOS VERDES DE IGUALDAD E INCLUSIÓN. FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES DESDE LA ECONOMÍA VERDE	B	3,075.00 €	SUPLENTE 2
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS ENFERMAS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS ALCREBITE	BAZA	CERCA DE TI:PROYECTO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO SOCIO-EDUCATIVO EN EL DOMICILIO,A PERSONAS ENFERMAS DE ALZHEIMER Y SUS FAMILIAS CUIDADO	B	5,931.60 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AD-HOC DE ATENCIÓN A PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIONES	BAZA	INTEGRACIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE ADICCIONES A TRAVÉS DE LA PRACTICA DEPORTIVA	B	4,392.00 €	BENEFICIARIA
AFEMAGRA SALUD MENTAL GRANADA NORDESTE	BAZA	ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL ZONAS DESFAVORECIDAS DE HUÉSCAR	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MAYORES GUARDAL	BENAMAUREL	VISITA DE BIENESTAR Y TERAPÉUTICA A LA PLAYA DE ALMERÍA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PARA LA AYUDA A PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES "ESPERANZA"	BENAMAUREL	ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE PARA JÓVENES CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	B	1,446.30 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL SANTA RITA	CÁDIAR (NARILA)	PINTANDO RELACIONES NARILA 2021	A	570.20 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MAYORES VIRGEN DE LOS REMEDIOS DE CAMPOTÉJAR	CAMPOTÉJAR	PROMOCIÓN DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO EN LOS MAYORES DE CAMPOTÉJAR	A	553.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE AFECTADOS POR EPILEPSIA GRAVE( APEMSI)	CANILES	ESTAMOS CONECTADOS	B	2,364.10 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PIDES	CENES DE LA VEGA	GIRA PROVINCIAL BLOCO SUCA COLEGIOS	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMPA "RETAMAR-MIRASIERRA"	CHARCHES	JUVENTUD EN MOVIMIENTO	A	601.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES "MIRASIERRA"	CHARCHES	ACTIVA-T	A	483.80 €	BENEFICIARIA
ASOC. POR FORMACIÓN PROF. INT., Y SOCIAL DE LA PERSONA-INSERTA ANDALUCÍA	CIJUELA	PROGRAMA DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN SOCIO-LABORAL PARA JÓVENES EN RIESGO	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
AMPA CELESTIN FREINET DEL CPR	COGOLLOS DE GUADIX	PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES PARA LA INFANCIA 2021	A	403.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS, PENSIONISTAS Y PERSONAS DE LA TERCERA EDAD,LA PALOMA	COLOMERA	GIMNASIA PARA MAYORES	A	510.00 €	BENEFICIARIA
AMPA "POR VOSOTROS"	COLOMERA	CONOCEMOS NUESTRO ENTORNO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL AMIGOS DE LA SEMANA SANTA VIVIENTE DE CUEVAS DEL CAMPO	CUEVAS DEL CAMPO	LOS SABORES DE LA PASIÓN	A	589.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PLATAFORMA PARA LA DEFENSA DE LA RIBERA DEL GUADIANA MENOR	CUEVAS DEL CAMPO	APRENDIENDO A VALORAR NUESTROS RECURSOS RURALES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN BIOCULTURAL DEL ALTIPLANO	CÚLLAR	II EDICIÓN TALLER CIELO ABIERTO	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULLAR SALUDABLE	CÚLLAR	4 ° ENCUENTRO POR LA SALUD DE CÚLLAR	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES "VIRGEL DEL AMPARO" DE DARRO	DARRO	MIRANDO POR NOSOTRAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
A.M.P.A DEL C.P. MENÉNDEZ PIDAL (AFADE)	DEHESAS DE GUADIX	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD	A	867.00 €	BENEFICIARIA

AMPA PALO SECO	DEHESAS VIEJAS	DEHESAS POR UN MUNDO MEJOR	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MUVAE	DÍLAR	LA FOTOGRAFÍA COMO HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN DEL ESTRÉS POSTR AUMÁTICO POR COVID-19	A	558.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MAYORES VIRGEN DE LAS NIEVES Y SAN SEBASTIÁN	DÍLAR	CONOCEMOS CÓRDOBA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LLANOS DE LA ENCINA DE DÍLAR	DÍLAR	CONOCEMOS PRIEGO DE CÓRDOBA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL VALE	DÚRCAL	A TRES BANDAS!!!	B	4,254.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES "VIRGEN DE LA CABEZA"	EXFILIANA	BIENESTAR DE LA MUJER EN LA TERCERA EDAD	A	601.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN REFUERZO FUENTE VAQUEROS	FUENTE VAQUEROS	ASESORAMIENTO JURÍDICO; UN PRIMER CONTACTO CON LAS CUESTIONES JUDICIALES Y ADMINISTRATIVAS	A	620.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GAEN	GRANADA	UN PASO, UN LOGRO	A	1,620.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ANIRIDIA, A.E.A.	GRANADA	NO SOMOS INVISIBLES, TENEMOS BAJA VISIÓN	A	1,420.00 €	BENEFICIARIA
FRATERNIDAD CRISTIANA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE GRANADA - FRATER GRANADA	GRANADA	¡SEGUIMOS REALIZÁNDONOS!	A	1,107.60 €	BENEFICIARIA
FUNDACION MARCELINO CHAMPAGNAT	GRANADA	HOGAR DE EMANCIPACIÓN PARA JO?VENES MIGRANTES EX-TUTELADOS Y EX-TUTELADAS	A	1,220.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ANDALUZA DE HEMOFILIA ASANHEMO	GRANADA	TALLER FORMATIVO: DESARROLLO DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS PERSONALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.	A	957.10 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN BANDA DE MÚSICA JUVENIL "AVE MARÍA" DE GRANADA	GRANADA	EL RENACER DE LA CULTURA	A	549.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE GRANADA ASPROGRADES	GRANADA	HUERTO ECOLÓGICO TERAPÉUTICO CDO ECOPARQUE ASPROGRADES	A	953.70 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS Y ADULTOS AUTISTAS DE GRANADA- AUTISMO GRANADA	GRANADA	TEA-CERCAMOS A NOSOTROS.	A	1,020.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SOLIDARIA ANDALUZA DE DESARROLLO	GRANADA	PROMOCIÓN DE LA INTERCULTURALIDAD Y LA INCLUSIÓN A TRAVÉS DE HERRAMIENTAS DE MEDIACIÓN Y DE COMUNICACIÓN PARA EL CAMBIO SOCIAL	A	1,020.00 €	BENEFICIARIA
MOVIMIENTO POR LA PAZ, DESARME Y LIBERTAD. DELEGACIÓN GRANADA.	GRANADA	TOMANDO PARTIDO POR LA IGUALDAD 2021	A	867.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN ZAYAS	GRANADA	HUERTO TERAPEUTICO JARDÍN ZAYAS	A	1,020.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MUSICAL BANDA Y UNIDAD DE MÚSICA "ÁNGELES" DE GRANADA	GRANADA	¡VUELVE LA MÚSICA COFRADE!	A	459.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE EDUCADORES MARÍA DE BORJA	GRANADA	ESPACIO SOCIO-EDUCATIVO PIES NEGROS	A	1,020.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN ESCOLAPIO	ITAKA GRANADA	APOYO ESCOLAR TRASTÉVERE	A	820.00 €	BENEFICIARIA

ACCIÓNENRED ANDALUCÍA DE	GRANADA	ESPACIO SOCIO EDUCATIVO PARA JÓVENES HIJOS/AS DE PERSONAS MIGRANTES Y REFUGIADAS	A	820.00 €	BENEFICIARIA
CASA FAMILIAR DR JUAN SEGURA	GRANADA	OCIO INCLUSIVO	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CENTRO SOCIO CULTURAL ZADIN	GRANADA	EDUCA ZADINN OCIO	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL LA PAZ	GRANADA	VUELOS A CONTRACORRIENTE.	A	820.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN LESTONNAC MONTAIGNE	GRANADA	ACOMPAÑARTE	A	617.70 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO BÉTICA	GRANADA	PROYECTO EMAÚS CASERÍO DEL CERRO (GRANADA): PROGRAMA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON MENORES Y SUS FAMILIAS	A	620.00 €	BENEFICIARIA
CUIDARTE. PROMOCIÓN DE LOS CUIDADOS DESDE EL ARTE Y LA EDUCACIÓN	GRANADA	RADIO PILLÁ: RADIO-ACTIVISMO EN SALUD MENTAL	A	558.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA DE PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL(ASPACE GRANADA)	GRANADA	DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON PARÁLISIS CEREBRAL A TRAVÉS DE ACTIVIDADES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE EN TIEMPOS DE PANDEMIA	B	6,450.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ANDALUZA DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	GRANADA	"ECOAFAM, DALE UNA 2ª OPORTUNIDAD A TUS ENSERES INFANTILES"	B	811.00 €	BENEFICIARIA
ASEMGRA (ASOCIACIÓN DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES DE GRANADA)	GRANADA	PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON ENFERMEDADES NEUROMUSCULARES EN LOS MUNICIPIOS DE GRANADA	B	6,075.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA DE GRANADA, ACCU GRANADA	GRANADA	VIVIR CON ENFERMEDAD INFLAMATORIA INTESTINAL	B	450.90 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA DE SÍNDROME DE ASPERGER-TEA.	GRANADA	PROGRAMA DE EMPLEO CON APOYO PERSONALIZADO PARA S.A-TEA.	B	6,075.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE LESIONADOS MEDULARES Y GRANDES DISCAPACITADOS FÍSICOS DE GRANADA - ASPAYM GRANADA	GRANADA	ATENCIÓN INTEGRAL PARA PALIAR LOS EFECTOS DEL CONFINAMIENTO EN PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	B	6,075.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ESPINA BÍFIDA DE GRANADA	GRANADA	PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA AUTONOMIA PERSONAL DE LAS PERSONAS CON ESPINA BÍFIDA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL	B	3,133.10 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MIRAME DE APOYO A FAMILIAS Y PERSONAS CON T.E.A	GRANADA	ESCUELA DE VERANO. NORMALIZANDO LAS VACACIONES DE NIÑOS, NIÑAS Y JÓVENES CON TEA	B	6,075.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE LA PROVINCIA DE GRANADA (FEGRAFA)	GRANADA	ACERCANDO EL ALZHEIMER A LAS NIÑAS Y NIÑOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA (SENSIBILIZACIÓN EDUCATIVA). V EDICIÓN	B	4,995.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES GITANAS ROMÍ	GRANADA	INTERVENCIÓN CON LA COMUNIDAD GITANA EN DIVERSAS COMARCAS DE GRANADA	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ADANER GRANADA (ASOCIACIÓN EN DEFENSA DE LA ATENCIÓN DE LA ANOREXIA NERVIOSA Y BULIMIA DE GRANADA)	GRANADA	TALLERES TERAPÉUTICOS PARA PERSONAS AFECTADAS DE TRASTORNOS DE CONDUCTA ALIMENTARIA	B	3,550.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CALOR Y CAFÉ DE GRANADA	GRANADA	ATENCIÓN INTEGRAL A LAS PERSONAS SIN HOGAR Y FAMILIAS EN EXCLUSIÓN SOCIAL DE GRANADA.	B	5,218.50 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN GRANADINA DE FAMILIAS PARA LA REHABILITACIÓN DEL DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO (AGREDACE)	GRANADA	TRANSPORTE ADAPTADO PARA PERSONAS CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA DE FIBROMIALGIA, S.F.C. Y S.Q.M. (AGRAFIM)	GRANADA	FOMENTO DE LA AUTONOMÍA Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL, EN PERSONAS AFECTADAS DE ENFERMEDADES DE SENSIBILIZACIÓN CENTRAL(FM,SFC Y SQM) Y RESTO DE POBLACIÓN	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PRO LÍMITE INTELIGENCIA GRANADA	GRANADA	CONECTATE Y APRENDE. FOMENTO AUTONOMIA PERSONAL EN PERSONAS CON INTELIGENCIA LÍMITE.	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE ENFERMEDADES RARAS PANIDE INFANCIA Y JUVENTUD	GRANADA	PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL Y TRATAMIENTO PSICOLÓGICO A FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS CON ENFERMEDADES RARAS Y/O DISCAPACIDAD.	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
FEGRADI COCEMFE GRANADA	GRANADA	INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y ATENCIÓN INTEGRAL DESTINADA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA DE GRANADA Y PROVINCIA	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE BIPOLARES DE GRANADA (GRANABIP)	GRANADA	APRENDIENDO A VIVIR EN TIEMPOS DE PANDEMIA CON EL TRASTORNO BIPOLAR, DEPRESIÓN, ANSIEDAD Y ESTRÉS	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
AGRUPACIÓN DE PERSONAS SORDAS DE GRANADA Y PROVINCIA	GRANADA	GRANADA ES PROVINCIA ACCESIBLE EN LSE (2ª FASE)	B	5,271.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PARKINSON GRANADA (ÁGORA)	GRANADA	TALLER DE ALFABETIZACIÓN DIGITAL PARA PERSONAS CON PARKINSON	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN BARBECHO	GRANADA	ENREDANDO EN LAS AULAS	B	3,827.10 €	BENEFICIARIA
AGRAFEM (ASOCIACIÓN GRANADINA DE FAMILIARES Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL)	GRANADA	PROGRAMA A TU LADO	B	3,952.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS DE ICTUS	GRANADA	SUMANDO POR LA AUTONOMÍA PERSONAL	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES DE NIÑOS ONCOLÓGICOS DE GRANADA "AÚPA"	GRANADA	PROGRAMA DE MUSICOTERAPIA PARA FAMILIAS CON HIJOS MENORES ENFERMOS DE CÁNCER	B	1,473.80 €	BENEFICIARIA
ALCER GRANADA	GRANADA	ATENCIÓN PSICONUTRICIONAL A PACIENTES EN HEMODIÁLISIS DE LA PROVINCIA DE GRANADA	B	3,867.70 €	BENEFICIARIA
FAMPA ALHAMBRA	GRANADA	EDUCANDO EN LA NUEVA REALIDAD	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ACCESIBILIDAD PARA TODOS LA CIUDAD ACCESIBLE	GRANADA	JORNADAS EN LAS COMARCAS DE GRANADA: EL TURISMO ACCESIBLE, CREACIÓN DE RIQUEZA Y OPORTUNIDAD DE FUTURO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	B	3,019.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PACIENTES CARDÍACOS DE GRANADA Y PROVINCIA (ASPACGRAP)	GRANADA	ATENCIÓN INTEGRAL A PERSONAS AFECTADAS POR ENFERMEDADES CARDÍACAS PARA MEJORAR SU CALIDAD DE VIDA Y EVITAR SITUACIONES DE DEPENDENCIA	B	4,420.10 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE ENFERMOS Y TRASPLANTADOS HEPÁTICOS DE GRANADA-JAÉN (ATHEGJ)	GRANADA	APOYO PSICOSOCIAL Y SERVICIO DE ALOJAMIENTO TRANSITORIO PARA PERSONAS ENFERMAS Y TRASPLANTADAS HEPÁTICAS Y SUS FAMILIARES.	B	4,304.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PERSONAS MAYORES SORDAS - AMASOGRA	GRANADA	ATENCIÓN SOCIAL PARA PERSONAS MAYORES SORDAS	B	4,529.30 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN PROVIVIENDA	GRANADA	SENDAS: ITINERARIOS SOCIALES EN ENTORNOS RURALES.	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER-JUNTA PROVINCIAL DE GRANADA	GRANADA	PROGRAMA RED RURAL GRANADA:TRABAJO COOPERATIVO EN EL ÁMBITO RURAL	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN PROYECTO SOLIDARIO POR LA INFANCIA	GRANADA	PARA PREVENIR ¡ACTÚA!	B	3,245.20 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA DE ESPONDILÍTICOS Y DOLOR CRÓNICO	GRANADA	PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA AFECTADOS DE ESPONDILITIS ANQUILOSANTE Y DOLOR CRÓNICO.	B	3,025.00 €	SUPLENTE 3
ASOCIACIÓN DE EDUCACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA JUVENTUD SAN FRANCISCO	GRANADA	GRABACIÓN Y DIFUSIÓN DEL DISCO: TE LLENA DE VIDA. (DEL PESEBRE A LA PASCUA)	B	2,325.00 €	SUPLENTE 4
ASOCIACIÓN DE EX-ALCOHÓLICOS GRANADINOS (GREXALES)	GRANADA	TALLER DE LA MUJER	B	750.00 €	SUPLENTE 6
ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "SAN JOSÉ"	GUADIX	CREANDO COMUNIDAD INCLUSIVA	A	1,098.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN TUTELAR FUTURO	GUADIX	APOYOS PERSONALIZADOS II	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE JUBILADOS PIEDRA BARTOLO	GÜEVÉJAR	SALIDAS AL-FAGUARA / AL-BAYCIN	A	400.00 €	BENEFICIARIA
CASA FAMILIAR NTRA. SRA. DE LA PRESENTACIÓN	HUÉNEJA	EL JARDÍN DE LOS SENTIDOS: TALLER INTERGENERACIONAL DE ESTIMULACIÓN COGNITIVA Y HUERTO ADAPTADO	B	1,420.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN "AIRES DE JUBRENA"	HUÉSCAR	SOLIDARIDAD Y ALEGRÍA PARA NUESTROS MAYORES Y DISCAPACITADOS	A	905.90 €	BENEFICIARIA
CENTRO DE DÍA SIERRA DE LAS NIEVES S.COOP.AND.DE INTERÉS SOCIAL SIN ANIMO DE LUCRO	HUÉTOR SANTILLÁN	EL PAPEL DE LA MUJER EN EL MUNDO, UN VIAJE APASIONANTE.	A	820.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIADO DE SERVICIOS SOCIALES DE HUÉTOR TÁJAR	HUÉTOR TÁJAR	PROGRAMA DE MANTENIMIENTO Y FOMENTO DE LA SOLIDARIDAD Y EL VOLUNTARIADO EN HUÉTOR TÁJAR	A	450.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DEL PONIENTE GRANADINO (ALPOGRA)	HUÉTOR TÁJAR	PROYECTO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN INTEGRAL DESTINADO A FAMILIARES Y PERSONAS CON ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DEL PONIENTE GRANADINO	B	5,048.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD LA PIRÁMIDE	HUÉTOR TÁJAR	LA LOGOPEDIA COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO CURRICULAR EN PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.	B	2,077.00 €	SUPLENTE 5
ASOCIACIÓN OJO DE PEZ PARA EL CRECIMIENTO PERSONAL	HUÉTOR VEGA	MÁS QUE MIL PALABRAS	A	620.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES FIBROMIALGIA	IZNALLOZ	TALLERES DE AUTO-AYUDA DESPUÉS DE LA PANDEMIA	A	445.90 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VECINOS BARRIO VENTORRILLO, EXPLANADA ESTACIÓN Y CALLE LA PRADERA	IZNALLOZ	EMBELLECE TU BARRIO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN HOCICOS	IZNALLOZ	CONCIENCIACIÓN ANIMAL	A	697.00 €	BENEFICIARIA
AMPA FONCANAL	LA CALAHORRA	JUNTOS POR FIN	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES "SANTO MARCOS CRIADO"	LA PEZA	CUIDANDO EL CUERPO Y LA MENTE 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PADRES Y MADRES SANTO CRISTO DE LAS PENAS DE LANTEIRA	LANTEIRA	PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES PARA LA INFANCIA 2021	A	663.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN CADENA DE FAVORES LAS GABIAS	LAS GABIAS	APRENDIZAJE BÁSICO DE COSTURA Y VARIAS TÉCNICAS	A	500.00 €	BENEFICIARIA
AMPA EL TORREÓN	LAS GABIAS	INFANCIA Y EL ARTE DEL BONSAI	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS ESTRATÉGICOS MAGREBÍES	LECRÍN	PROMOCIÓN DE LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA LOCAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL VALLE DE LECRÍN FRENTE AL IMPACTO DE LA COVID 19	B	2,778.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CADA SONRISA CUENTA	LECRÍN (CHITE)	¡SÉ MI HÉROE Y MI HEROÍNA!	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
PLATAFORMA VOLUNTARIADO GRANADA	MARACENA	ANIMACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO DE VOLUNTARIADO EN LA PROVINCIA DE GRANADA 2021	B	3,814.30 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AL-MARCHAL	MARCHAL	LUDOTECA PARA MAYORES	A	765.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN TOC GRANADA	MONACHIL	TRATAMIENTO MULTIDISCIPLINAR, FOMENTO DE LA VIDA INDEPENDIENTE Y SENSIBILIZACIÓN SOCIAL DE TRASTORNO OBSESIVO COMPULSIVO	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
UNA VISION MAS SALUDABLE DE LA VIDA	MONACHIL	FAMILY - ECOCAMP	B	3,825.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS DE MONTEFRÍO	MONTEFRÍO	PROGRAMA DE FOMENTO DEL VOLUNTARIADO, PROMOCIÓN DE LA AUTO-AYUDA DE PERSONAS DEPENDIENTES Y CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO	A	867.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PENSIONISTAS Y TERCERA EDAD HERMANA FELIPA PENSIONISTAS Y TERCERA EDAD HERMANA FELIPA	MONTILLANA	SALUD CUERPO Y MENTE III	A	408.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL GRANADA MÁS	MOTRIL	MAYORES CONECTADOS - II	B	5,325.00 €	BENEFICIARIA
APROSMO	MOTRIL	EL PODER DE LA PARTICIPACIÓN	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER DE MOTRIL - CONTIGO	MOTRIL	HUMANIZAR EL CUIDADO	B	4,573.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION MUSICAL DE NEVADA MUSICAL DE NEVADA .	NEVADA	MÚSICA SOLIDARIA: APRENDEMOS Y COMPARTIMOS CON LA MÚSICA	A	697.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VECINOS "LA ALFAGUARA"	NÍVAR	NO ABANDONES, RECICLA: REUTILIZAR Y RECICLAR PARA VIVIR EN UN MUNDO SALUDABLE	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD OGÍJARES INTEGRADA	OGÍJARES	JORNADAS DE MASAJE PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MAYORES	A	533.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MINUSVÁLIDOS DE PELIGROS AMIPE	PELIGROS	PROGRAMA DE FISIOTERAPIA Y REHABILITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y FAMILIARES A NIVEL PROVINCIAL	A	1,620.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES ANDALUZAS DE MAYORES, F.O.A.M.	PELIGROS	"ANTE LA SOLEDAD, TIENDE TU MANO"	B	3,888.80 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VECINOS DE PICENA	PICENA	ACTIVAR TU MENTE: ARTES ESCÉNICAS POR LA IGUALDAD	A	780.30 €	BENEFICIARIA
HOGAR DEL PENSIONISTA DE LA TERCERA EDAD	SALAR	MOVIÉNDONOS (AUNQUE SEA DESDE CASA)	A	612.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "ARCOS DE LA VEGA"	SANTA FE	YO PUEDO SER CHEF (CURSO DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN EL ÁMBITO CULINARIO)	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCI. DE DISCAPACITADOS LOS CUATRO ARCOS	SANTA FE	TALLER DE ARTESANÍA PARA MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA

DRISFRUTA SIN BARRERAS	SOPORTÚJAR	INCLUSIÓN EN EL MUNDO LABORAL Y OCIO INCLUSIVO	B	3,385.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES DE ALUMNOS DEL C.E.I.P. PÍO XII	TORRENUOVA	EDUCACIÓN DIVERTIDA: INTERCULTURALIDAD, NNNT Y SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL	A	1,065.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE FAMILIARES DE PERSONAS CON TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA DE LA COSTA DE GRANADA - CONECTA	TORRENUOVA COSTA	PROGRAMA ARCO IRIS	B	4,575.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ENRIQUETA LOZANO	VÁLOR	TALLER DE MANUALIDADES 2021 PARA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA MUJER RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS MARGARITAS	VÁLOR	TALLER DE MANUALIDADES PARA CREACIÓN DE INDICADORES DE LA RUTA DE LAS MARGARITAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MAYORES CULTURAL QUEMPE	VENTAS DE HUELMA	NECESITAMOS RELACIONES SOCIALES COMUNITARIAS	A	532.30 €	BENEFICIARIA
A.M.P.A VILLANUEVA	VILLANUEVA DE LAS TORRES	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD	A	1,037.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES 3 T L'AMUCEF	VILLANUEVA DE LAS TORRES	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN Y LA IGUALDAD	A	527.00 €	BENEFICIARIA
AMPA CERRO COLORAO	VILLANUEVA MESÍA	ESCUELA DE FAMILIAS VILLANUEVA MESÍA	A	525.40 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MAYORES LA ENCANTA DE LA CUEVA	ZAGRA	HUMOR PARA MAYORES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
A.M.P.A DE SAN LORENZO	ZAGRA	UNOS ÁRBOLES Y VIDA	A	400.00 €	BENEFICIARIA

### C. Desestimadas.

SOLICITANTE	MUNICIPIO	CAUSA
AMPA PUEBLO NUEVO	ALBOLOTE	I
ASOCIACIÓN HÉROES HASTA LA MÉDULA	ALBOLOTE	J
ASOCIACIÓN COMARCAL ATENCIÓN PERSONAS CON DISCAPACIDAD	ALHAMA DE GRANADA	J
FUNDACIÓN LA CASA GRANDE	ATARFE	J
CONSEJO REGULADOR DOP "MONTES DE GRANADA"	BENALÚA DE LA VILLAS	I
ASOCIACIÓN DE MAYORES SAN ANTONIO DE CANILES	CANILES	J
ASOCIACIÓN GRANADINA DE JUGADORES DE AZAR EN REHABILITACIÓN	CENES DE LA VEGA	J
ASOCIACIÓN VOLUNTARIOS DE CIJUELA	CIJUELA	I
ASOCIACIÓN DE MUJERES "LA MORENITA"	COLOMERA	J
FUNDACIÓN PATRONATO AVEMARIANO DE GRANADA	GRANADA	I
AVA (ASOCIACIÓN DE VOLUNTARIOS ANDALUCES)	GRANADA	I
ASOCIACIÓN ORGANIZACIÓN INTERPROFESIONAL ESPARRAGO VERDE DE ESPAÑA	GRANADA	I
AMPA AMIGOS DE UNA ESCUELA MEJOR. CEIP GÓMEZ MORENO	GRANADA	J
ASOCIACIÓN DE VECINOS ZAIDIN VERGELES	GRANADA	J
ASOCIACIÓN DAR-AL ANWAR	GRANADA	J
ASOCIACIÓN MEDIANDO Y CRECIENDO	GRANADA	J
FUNDACIÓN GRANADINA DE SOLIDARIDAD VIRGEN DE LAS ANGUSTIAS (PROYECTO HOMBRE GRANADA)	GRANADA	J
ASOCIACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE GRANADA, GRANADOWN	GRANADA	J
ASOCIACIÓN DE OSTOMIZADOS DE GRANADA AOGRA	GRANADA	J
FUNDACIÓN DE SOLIDARIDAD AMARANTA	GRANADA	J
COLEGIO OFICIAL DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA DE ANDALUCÍA	GRANADA	J

ASOCIACIÓN PASOS PARTICIPACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	GRANADA	J
FUNDACIÓN BANCO DE ALIMENTOS DE GRANADA	GRANADA	J
FUNDACIÓN AGUA DE COCO	GRANADA	J
ASOCIACIÓN MUJERES POLITÓLOGAS	GRANADA	J
EVA PATRICIA ESPINOSA TRINIDAD	GRANADA	C
VICTOR TEBA DE LA FUENTE	GRANADA	C
MANUEL ANGEL SEGURA REYES	GRANADA	C
ASOCIACIÓN VOLUNTARIADO SOCIAL GÜÉJAR-SIERRA	GÜÉJAR SIERRA	J
JULIO NAVAS BLANCA	ÍLLORA	C
LIDIA LUQUE SÁNCHEZ	LA CALAHORRA	C
ASOCIACIÓN ORQUESTA SINFÓNICA DEL SUR DE ESPAÑA Y JOVEN ORQUESTA DEL SUR DE ESPAÑA	LAS GABIAS	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES "LAS MOREAS" DE LOBRAS	LOBRAS	J
ACCIÓN ARCOÍRIS	MOLVÍZAR	J
ASOCIACIÓN RECREATIVA SOCIO-CULTURAL DE LABORCILLAS	MORELÁBOR	I
AULA DE INTEGRACIÓN SOCIOCULTURAL DE MINORÍAS ÉTNICAS	PINOS PUENTE	I
ASOCIACIÓN DE PERSONAS SORDAS COSTA TROPICAL Y ALPUJARRA	MOTRIL	H
AMPA EL TORREÓN	TORRE CARDELA	J
BRIDGIT AMBER JACKSON .	TORVIZCÓN	C

### Línea II. Igualdad

#### A. Alegaciones.

No hay alegaciones

#### B. Beneficiarias y Suplentes.

ENTIDAD	MUNICIPIO	PROYECTO	SUB-LÍNEA	0.00 €	CONDICIÓN
ASOCIACIÓN DE MUJERES EL PROGRESO	ALAMEDILLA	MUJERES Y CIENCIA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMEFA	ALBOLOTE	TEATRO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: LA IGUALDAD A CUALQUIER EDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES SIERRA Y MAR	ALBONDÓN	BUSCANDO ALTERNATIVAS CONTRA EL COVID	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PADRES Y MADRES SAN LUIS	ALBONDÓN	VALORES POR LA IGUALDAD Y LA NO VIOLENCIA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALBUNEVADA	ALBUÑÁN	PROGRAMA DE ACTIVIDADES POR LA IGUALDAD 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA CONCA	ALBUÑUELAS	CURSO DE PATCHWORK. COSIENDO EL MUNDO CON NUESTRAS MANOS	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
AMPA LA ROSANDRÁ	ALDEIRE	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE NIÑOS Y NIÑAS: COEDUCACION	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALMORADE	ALDEIRE	ALMORADES EN IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMPA ALGARINEJO	ALGARINEJO	UN PATIO PARA TODOS	A	320.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ALMEGÍJAR	ALMEGÍJAR	PROYECTOS ARTÍSTICOS DECOUPAGE EN FEMENINO	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE NOTÁEZ	ALMEGÍJAR	LOS HILOS DE LA IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL APADRINA UN CASTAÑO CENTENARIO EN ALPUJARRA DE LA SIERRA	ALPUJARRA DE LA SIERRA	SENDERO SALUDABLE LA MUJER RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES EL CASTAÑAR	ALPUJARRA DE LA SIERRA	EL TERMALISTO: HÁBITOS SALUDABLES EN LA MUJER	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES EL NACIMIENTO DE YEGEN	ALPUJARRA DE LA SIERRA	PATCHWORK PARA EL DESARROLLO PERSONAL INDIVIDUAL	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES 13 DE ABRIL ALQUIFE	ALQUIFE	PROGRAMA DE ACTIVIDADES POR LA IGUALDAD 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SOCIEDAD MÚSICO CULTURAL ALQUIFE	ALQUIFE	IGUALDAD A TRAVÉS DE LA MÚSICA	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SOCIO CULTURAL Y DEPORTIVA SAN HERMEGILDO	ALQUIFE	HACIA UNA TRADICIÓN IGUALITARIA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE ARMILLA 13 ROSAS	ARMILLA	EMOACIONARTE	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE ARMILLA KENDRA	ARMILLA	MENTE Y CUERPO DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES EL PILAR DE ARMILLA	ARMILLA	PROGRAMA FORMATIVO LA IGUALDAD A TRAVÉS DE LA SALUD Y EL DEPORTE FEMENINO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ACCIÓN POR LA IGUALDAD	ATARFE	SENDEROS DE IGUALDAD. ACTUALIDAD FEMINISTA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AMUDIMA	BAZA	NUEVAS TECNOLOGÍAS Y REDES SOCIALES COMO POTENCIADORES DE LAS ASOCIACIONES. FACEBOOK E INSTAGRAM	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES BASTETANAS CLARA CAMPOAMOR	BAZA	MUJERES RURALES: TRABAJANDO POR LA IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN DE MUJERES RURALES FEMINISTAS DEL ALTIPLANO	BAZA	CAMPUS FEMINISTA EN EL ALTIPLANO GRANADINO: LA RED DE LAS MUJERES RURALES DE LA COMARCA DE BAZA SENTIRNOS BIEN Y GUSTARNOS	A	1,500.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMBEGRA	BEÁS DE GRANADA	JUNTAS, VISIBLES Y ACTIVAS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AVENMORIEL	BENAMAUREL	RUTA FEMINISTA: SOMOS INDEPENDIENTES	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
AMPA PEDRO ANTONIO DE ALARCÓN	BÉRCHULES	TALLER DE EDUCACIÓN EMOCIONAL ASISTIDO CON PERROS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES FUENTE DE LAS CARMELAS	BÉRCHULES	LA MUJER EN EL ARTE TEXTIL : RECICLAJE TEXTIL	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE NARILA	CÁDIAR	NARILA POR LA IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS VISTILLAS	CALAHORRA LA	VISTILLAS EN IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES CIUDADANAS DE CALICASAS	CALICASAS	DINAMIZACION DE LAS MUJERES DE CALICASAS Y SU DESARROLLO INTEGRAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DICHO Y HECHO	CAMPOTÉJAR	TALLER DE TÉCNICAS DE PINTURA DECORATIVA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES MINERVA	CANILES	LA DIOSA QUE HAY EN TÍ: MUJER, NATURALEZA Y CICLO LUNAR	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES VIRGEN DEL MAR	CARCHUNA – CALAHONDA	PUNTO DE ENCUENTRO DE LA MUJERES CALEÑAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION DE MUJERES LAS POCAS Y TUBOS DE FÁTIMA CASTRIL	CASTRIL	LAS POCAS Y TUBOS DE RUTA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALEGRÍA DEL TEMPLE	CHIMENEAS	TALLER DE RESTAURACIÓN DE ENSERES ANTIGUOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA MORERA	CHURRIANA DE LA VEGA	VIAJE CULTURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS MAQUEAS	CIJUELA	TALLER BAILE EN LINEA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA PINADA	COGOLLOS DE GUADIX	COGOLLOS DESPIERTA TRAS LA PANDEMIA 2021: SOCIALIZAR Y SANAR	A	600.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR LA IGUALDAD	CUEVAS DEL CAMPO	FEMINISMO Y CULTURA AMBIENTAL EN HUERTO ALEGRE	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION DE MUJERES YERMA PARA LA FORMACION Y EL PROGRESO DE LA MUJER	CUEVAS DEL CAMPO	VISITA A GRANADA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN JUVENIL GUERNICA	CUEVAS DEL CAMPO	ENCUENTROS JUVENIL DE MUJER PARA LA IGUALDAD Y LA EDUCACIÓN AMBIENTAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES S. XXI	CÚLLAR	II EDICIÓN TALLER DE BORDADO DE LO FEMENINO A LO FEMINISTA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GIA LA HUELLA	CÚLLAR VEGA	AMORES DIVERSOS, AMORES SANOS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALAMEDA DEL SUR	DEHESAS VIEJAS	MUJERES EN EL ENTORNO RURAL	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMPA SIERRA ARANA CRISTO DE LA FE	DIEZMA	ENTRE COLORES JUGAMOS Y APRENDEMOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DIEZMARITAS	DIEZMA	MUJERES ENTRE TELAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES FEMINISTAS LAS ALAYAS	DÍLAR	LOS SURCOS DEL FEMINISMO ANDALUZ: AUTODEFENSA, ECOFEMINISMO Y AUTOCUIDADOS	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES JORAIQUE	DÓLAR	TALLER ARTESANAL DE EMBUTIDOS TRADICIONALES EN EL ENTORNO RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AL-SIRAT	DÚRCAL	CONOCE TU SUELO PÉLVICO. ELIMINAR TABÚES FEMENINOS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMPA RÍO HONDO	FERREIRA	DINAMIZACIÓN DE JÓVENES Y TALLERES PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN UN ENTORNO RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES IFALADA LA MARQUESA	FERREIRA	VIDA SALUDABLE EN UN ENTORNO RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LORQUIANAS	FUENTE VAQUEROS	PROYECTO EMPODERARTE	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALMARA	GABIAS LAS	TARDES EN FEMENINO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES GABIA CHICA	GABIAS LAS	MUJERES IMPARABLES, NADA IMPOSIBLE	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA GALIRA	GALERA	AMPA GALIRA PROMOTORA DE IGUALDAD 21	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA VISTA NEVADA DEL CEIP VIRGEN DE LA PAZ	GÓJAR	COEDUCACIÓN DESDE LA PARTICIPACIÓN	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AGME ASOCIACIÓN GRANADINA DE MUJERES EMPRESARIAS	GRANADA	MITRE AGME	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AGRUPACIÓN DE MUJERES SORDAS 10 DE FEBRERO	GRANADA	¿CONOCES A LA MUJER SORDA?	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMECOOP, ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS COOPERATIVISTAS DE ANDALUCÍA	GRANADA	TALLER REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA: HACIA LA DIGITALIZACIÓN EMPRESARIAL DE MUJERES COOPERATIVISTAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA ERAS DE LOS CÁRMENES	GRANADA	ANIMACIÓN A LA LECTURA NO SEXISTA Y COEDUCATIVA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA IES ALBAYZÍN	GRANADA	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EMOCIONAL-AFECTIVOS EN ESPACIOS NO FORMALES EDUCATIVOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA LA CASA ENCENDIDA	GRANADA	SOMOS IGUALES III	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA VIRGEN DE LAS NIEVES	GRANADA	TALLERES TEATRALES LAS SIN SOMBRERO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMAMA GRANADA	GRANADA	SALVANDO DIFICULTADES	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ASDE SCOUTS DE ANDALUCÍA	GRANADA	ESPACIO EDUCATIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	A	400.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN COLECTIVO ¿TEATREVERÍAS?	GRANADA	JÓVENES TRANSFORMANDO SU FUTURO. SENSIBILIZACIÓN EN PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESPETO A LA DIVERSIDAD	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL SAMBIOSIS	GRANADA	SONAMOS DIVERSAS. RED DE TALLERES LOCALES DE BATUCADA: ESPACIOS DE ENCUENTRO Y EXPRESIÓN ARTÍSTICA DE LAS MUJERES A TRAVÉS DE LA PERCUSIÓN	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES FOTÓGRAFAS Y VIDEÓGRAFAS GENERANDO FOCO	GRANADA	VIDAS EN RED. MUJER Y SALUD MENTAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PROFESIONALES Y DIRECTIVAS FORO MUJER Y SOCIEDAD DE GRANADA	GRANADA	EMPRENDIMIENTO FEMENINO Y LIDERAZGO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PSICOLOGÍA FEMINISTA	GRANADA	NOSOTRAS TOMAMOS LA PALABRA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADA JAM	GRANADA	LOADING GRANADA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ILUSIONANTES	GRANADA	MUJERES CON MAGIA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN INTEGRACIÓN PARA LA VIDA	GRANADA	MUJERES EN ACCIÓN: MEJORANDO LA EMPLEABILIDAD Y LAS OPORTUNIDADES DE MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN LA MOEBIUS	GRANADA	CUERPOS, VOCES, RELACIONES Y REDES SOCIALES. CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y A FAVOR DE LAS RELACIONES IGUALITARIAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN LLUEVEN CULTURAS	GRANADA	SI YO LIGO, YO ELIJO . EMPODERAMIENTO DE LAS RELACIONES DE BUEN TRATO ENTRE JÓVENES. IV EDICIÓN	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PEQUEÑO GIGANTE	GRANADA	PROYECTO INTELIGENCIA EMOCIONAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN POR LA IGUALDAD DE GÉNERO LA COLECTIVA	GRANADA	MUJERES INNOVADORAS: ROMPIENDO ESTEREOTIPOS PARA GENERAR PROYECTOS TRANSFORMADORES	B	400.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACION PROVINCIAL DE AA.MM. MARÍA LEJÁRRAGA	GRANADA	FEMINISMOS TE ATREVES A DESCUBRIRLO	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN TRIÁNGULO ANDALUCÍA	GRANADA	IGUALES Y LIBRES	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR	GRANADA	PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL DE LAS MUJERES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ACCI	GUADIX	HISTORIAS VIVIDAS, TERRITORIOS DE MUJERES. CONSTRUIR LA HISTORIA EN FEMENINO	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES VIUDAS LA ALCAZABA	GUADIX	HISTORIA EN FEMENINO. RECORRIENDO EN NUESTROS PUEBLOS LOS ESPACIOS VITALES DE MUJERES SILENCIADAS POR LA HISTORIA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE LA COMARCA DE GUADIX SULAYR	GUADIX	CONECTADAS Y ACTIVAS	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
AMPA ILUSIÓN CEIP LOS GUÁJARES	GUÁJARES LOS	¡ESCUELA DE ROCK!	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AGUA DE LOS GUÁJARES DE GUÁJAR FONDÓN	GUÁJARES LOS	CUERPO Y MENTE EN LOS GUÁJARES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALBAHACA	GUALCHOS	MUJERES SALUDABLES Y EMPODERADAS	A	585.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN COLECTIVO DE MUJERES ALHUCEMA DE SIERRA NEVADA	GÜEJAR SIERRA	CICLO DE ITINERARIOS CULTURALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	A	400.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS TORRECILLAS	GÜEVÉJAR	MUJERES OLIVARERAS EN LA COSTA SUBTROPICAL	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS CAMBUCAS	HUÉNEJA	CAMBUCAS POR LA IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN HUÉNEJA MUSICAL	HUÉNEJA	MÚSICA POR LA IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA FUENTEAMARGA CEIP CERVANTES	HUÉSCAR	UN ESLOGAN PARA LA IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL AL AGUA SANTAS BENDITAS	HUÉSCAR	PROYECTO TEATRAL POR LA IGUALDAD MARIANA PINEDA ORFEBRE DE LA LIBERTAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALHÁBEGA	HUÉSCAR	ALHÁBEGA: SEGUIMOS JUNTAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES BOLILLERAS LAS MARIBOLIS	HUÉSCAR	LAS MARIBOLIS TRANSMITIENDO SABERES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA ENCANTADA	HUÉSCAR	LA ENCANTADA SEGUIMOS JUNTAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES CARMEN VARGAS	HUÉTOR VEGA	RECUPERACIÓN DE LA HISTORIA DE LAS MUJERES Y SUS ESPACIOS EN HUÉTOR VEGA. PARTICIPANDO EN NUESTRA COMUNIDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PILOTAS Y TECNÓLOGAS (PILOTEC), PILOTAMOS NUESTRO FUTURO	HUÉTOR VEGA	TALLER POR LA IGUALDAD: DEJANDO VOLAR NUESTRA IMAGINACIÓN	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN SALUD HOLÍSTICA PARA MUJERES, CENTRO ESENCIA	HUÉTOR VEGA	TODO EMPIEZA EN TI.PROGRAMA PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR, SALUD HOLÍSTICA PARA MUJERES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN HERMANDAD CRISTO DE LA JUVENTUD Y NTRA. SRA. DE LAS ANGUSTIAS	ÍLLORA	COEDUCAR EN EL TIEMPO LIBRE III	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE ÍTRABO MUDEI	ÍTRABO	MUJERES Y SALUD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PROLUCHA	JAYENA	PROMOVIENDO LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES JEREMAR	JEREZ DEL MARQUESADO	PROGRAMA DE ACTIVIDADES POR LA IGUALDAD 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES MERCEDES SALINAS	JUN	AUTOCUIDADOS EN TIEMPOS DE COVID Y VIAJE CULTURAL ANTIDEPRESIVO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES NUEVA OLA DE PEÑUELAS	LÁCHAR	CON VOZ PROPIA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES OCHO DE MARZO DE LÁCHAR	LÁCHAR	MUJERES Y SALUD III	A	375.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE PADRES Y MADRES SAN ISIDRO	LÁCHAR	TALLERES DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y FAMILIAS EN RED	A	553.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS ADELFA	LANJARÓN	VUELTA A LA NUEVA NORMALIDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PARA EL DESARROLLO VISTA ALEGRE	LANTEIRA	CREANDO Y RECICLANDO ANDO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MÚSICO CULTURAL NUESTRO CRISTO DE LAS PENAS	LANTEIRA	IGUALDAD A TRAVÉS DE LA MÚSICA EN EL MUNDO RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALFEIA	LOJA	EDICIÓN DE UN LIBRO SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES ALFEIA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AZAHAR DE VENTORROS SE SAN JOSÉ	LOJA	EDICIÓN DE UN LIBRO SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES AZAHAR DE VENTORROS DE SAN JOSÉ	A	400.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES LA MISERICORDIA DE RIOFRÍO	LOJA	EDICIÓN DE UN LIBRO SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES LA MISERICORDIA DE RIOFRÍO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE LOJA	LOJA	EDICIÓN DE UN LIBRO SOBRE EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE LOJA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN LOJA POR LA IGUALDAD	LOJA	TALLER AFECTIVO - SEXUAL CONSTRUYENDO NUESTRA SEXUALIDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES FLOR DE AZAHAR	LÚJAR	TALLERES HACIA LA IGUALDAD DE LAS MUJERES	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES LA JARA	LÚJAR	VIAJE POR LA IGUALDAD DE LAS MUJERES DE LÚJAR	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES SAN MARCOS DE MAIRENA	MAIRENA	TALLER HABILIDADES CREATIVAS A TRAVÉS DE LA IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN HOMBRES DE MARACENA POR LA IGUALDAD	MARACENA	PRIMERAS JORNADAS DE CINE DE MARACENA: CICLO CINE E IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ATENEA	MOLVÍZAR	CONOCIENDO LA IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN ALAYA	MONACHIL	CUENTA CUENTO INTERACTIVO PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN INFANTIL Y PRIMER CICLO DE PRIMARIA DE CEIP DE LA PROVINCIA DE GRANADA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES MONTEFRÍO	MONTEFRÍO	TALLERES DEL BIENESTAR: MASAJE CHAKRAS Y YOGA NIDRA	A	300.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN COMISIÓN COMARCAL DE ASOCIACIONES DE MUJERES DE LOS MONTES ORIENTALES	MONTEJÍCAR	IV ENCUENTRO COMARCAL EMPRENDIMIENTO FEMENINO EN LA ZONA DE LOS MONTES ORIENTALES	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ROMPE CON LA RUTINA	MONTILLANA	CONSTRUYENDO EN IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAZOS	MORALEDA DE ZAFAYONA	AUTOCUIDADOS FEMINISTAS EN TIEMPOS DE COVID	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADA AFAMMER	MOTRIL	MUJERES RURALES CAMINANDO HACIA EL FUTURO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADA CERES	MOTRIL	IGUALDAD, LIDERAZGO Y SORORIDAD DE LA MUJER RURAL	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADA COAG	MOTRIL	EDUCAR EN IGUALDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN COMARCAL DE MUJERES SORDAS DE MOTRIL	MOTRIL	VIAJAR EN IGUALDAD	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE LAROLES	NEVADA	LA MUJER EN EL ARTE TEXTIL Y PAISAJE	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA RAZUELA	NIGÜELAS	GRANDES MUJERES DE GRANADA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMPA ALFAGUARA CEIP CRISTO DE LA SALUD	NÍVAR	LAS CIENTÍFICAS DEL MAÑANA	A	620.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES VARNILIS	NÍVAR	NÍVAR VIOLETA	A	520.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA MIMBRERA	ORCE	ESPACIO MUJER	A	390.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE ÓRGIVA POR LA IGUALDAD	ÓRGIVA	TALLER DE SEXUALIDAD CONSCIENTE FEMENINA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA OTRA MIRADA DE ÓRGIVA	ÓRGIVA	MIRADAS VIOLETAS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES EL FUTURO	OTURA	ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DE LAS RAICES DEL FEMINISMO	A	600.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES LA CASA GRANDE	PADUL	FORMACIÓN PARA LA SALUD DE LAS MUJERES. INTRODUCCIÓN AL MINDFULNESS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA CHIMENEILLA	PEDRO MARTÍNEZ	JUNTAS POR LA IGUALAD III	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES CAMINO DE IZBOR	PINAR EL	FORMACIÓN PARA LA SALUD DE LAS MUJERES. MINDFULNESS II	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES EL JUNCAL	PINOS DEL VALLE	GRANDES MUJERES DE GRANADA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
AMPA EL PIORNO	PINOS PUENTE	PATIO COEDUCATIVO: INTEGRAMOS A LOS JUEGOS TRADICIONALES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA EL PORTICHUELO	PINOS PUENTE	EDUCAMOS DESDE LA IGUALDAD 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA
AMPA SANTA ADELA DE CASANUEVA-ZUJAIRA	PINOS PUENTE	UNA RUTA EN BICICLETA PARA TODOS Y TODAS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ÇOAYRA DE ZUJAIRA	PINOS PUENTE	MUJERES CREANDO Y CRECIENDO 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES VITAL AMANECER	PINOS PUENTE	MUJER, SALUD Y CREATIVIDAD 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES GUHACA DE CASTILLO DE BAÑOS	POLOPOS	CRE@, SUEÑ@ Y PARTICIP@ 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LOS ALMENDROS	POLOPOS	ACTIVIDADES QUE PROMUEVEN HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES TORRE DE CAUTOR	POLOPOS	PARTICIPANDO LA MAMOLA 2021	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION DE MUJERES ALDAMA DE ALMACILES PUEBLA D. FADRIQUE	PUEBLA DE DON FADRIQUE	EN ALMACILES LAS MUJERES NO PARAMOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES CONMU	PUEBLA DE DON FADRIQUE	DÍA A DÍA SUPERÁNDONOS EN IGUALDAD.	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES TROPICAL	SALOBREÑA	SEGUIMOS EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES SANTA RITA	SORVILÁN	APRENDIENDO A QUERERME. VALOR SOCIOCULTURAL DE LA MUJER RURAL	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES TORRE DE LAS CANDELAS	TORRE-CARDELA	ACTIVAS POR CARDELA	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DAMOS LA CARA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	TORRENUOVA	MENORES EN EL LABERINTO IV	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES TORREÑAS DE LA COSTA TROPICAL	TORRENUOVA	FEMINISMO, INTEGRACIÓN Y OCIO SALUDABLE	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES FLOR DE ALMENDRO	TURÓN	MUJERES EN MARCHA: HÁBITOS Y ESTILOS SALUDABLES	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL DE MOROS Y CRISTIANOS AL CASTILLEJO	UGÍJAR	TALLER DE REHABILITACIÓN Y REFORMA DEL ESCENARIO DE LA REPRESENTACIÓN DE MOROS Y CRISTIANOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE UGÍJAR	UGÍJAR	VI CARRERA DE LA MUJER	A	1,000.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ANIMAVEGA	VALDERRUBIO	PROYECTO DE FOMENTO DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y CULTURAL DE LAS MUJERES	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES DESPERTAR	VALDERRUBIO	MANDALAS ATRAPA-SUEÑOS	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL-TAURINA VALLE DEL ZALABÍ DE ALCUDIA DE GUADIX	VALLE DEL ZALABÍ	TAUROMAQUIA Y MUJER 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA PIZARRA DE ALCUDIA DE GUADIX	VALLE DEL ZALABÍ	LIENZO SOLIDARIO 2021	A	400.00 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN DE MUJERES ZALABI DE EXFILIANA	VALLE DEL ZALABÍ	OFICIOS DE ANTAÑO	A	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ECUÁNIME	VÉLEZ DE BENAUDALLA	JORNADA DEPORTE Y MUJER: EL DEPORTE COMO HERRAMIENTA PARA EL BIENESTAR	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN DE LA MUJER INDEPENDIENTE	VÉLEZ DE BENAUDALLA	II TALLER DE PILATES Y BIENESTAR PARA LA MUJER	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE VECINOS PUERTA DEL PONIENTE	VENTAS DE ZAFARRAYA	NOSOTRAS TAMBIEN DEJAMOS HUELLA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AZAHARA DE COZVÍJAR	VILLAMENA	MUJERES IMPORTANTES Y EXTRAORDINARIAS DE GRANADA	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES LAS ESPERILLAS DE CÓNCHAR VILLAMENA	VILLAMENA	NUEVAS TECNOLOGÍAS Y REDES SOCIALES: MUJERES CONECTADAS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ALBANTA	VILLANUEVA MESÍA	YOGA PARA MUJERES	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES QUIÉRETE	VILLANUEVA MESÍA	ENCUENTRO MALENAS	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES ZAHRA	ZAGRA	MUJERES FUERTES	A	600.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES PODER ALTERNATIVO	ZUBIA LA	FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD, LA SORORIDAD Y EL EMPODERAMIENTO FEMENINO	A	600.00 €	BENEFICIARIA

### C. Desestimadas.

SOLICITANTE	MUNICIPIO	CAUSA
ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES Y EMPRESARIOS DE ALBOLOTE	ALBOLOTE	J
ASOCIACIÓN CULTURAL DE MUJERES DE ALGARINEJO	ALGARINEJO	J
AMPA LA JOYA C.E.I.P CERVANTES	ALHAMA DE GRANADA	J
ASOCIACIÓN CULTURAL ARTIS AERIS	CHURRIANA DE LA VEGA	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES LA HUERTA	CÚLLAR VEGA	G
ASOCIACIÓN DARWIN EVENTUR	GRANADA	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES BEMBÉ BATUCADA	GRANADA	J
ASOCIACIÓN GRANADINA PARA LA PROMOCIÓN DE LA INTERNACIONALIZACIÓN GRANADA INTERNACIONAL	GRANADA	J
ASOCIACIÓN NOSOTRAS POR LOS CUIDADOS Y EL EMPLEO DE HOGAR	GRANADA	J
FEDERACIÓN ANDALUCÍA DIVERSIDAD LGBT	GRANADA	J
UNIVERSITA DELLA PIZZA ITALIANA NEL MUNDO	GRANADA	J
FUNDACIÓN SIENEVA	GRANADA	J
ASOCIACIÓN ATMAN	GRANADA	J
AYUNTAMIENTO DE GUADAHORTUNA	GUADAHORTUNA	C
JOSEFA SANTIAGO SANTIAGO	GUADAHORTUNA	C
ISABEL LUNA VILLALOBOS	HUÉSCAR	C
ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES Y EMPRESARIOS DE LA MANCOMUNIDAD RIBERA BAJA GENIL	HUÉTOR TÁJAR	J
ANTONIA PRADOS GARCÍA	MOLVÍZAR	C
ASOCIACIÓN POR LOS DERECHOS HUMANOS Y LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO FEDERICA MONTSENY	MONACHIL	J
AGRUPACIÓN DE MUJERES AGRICULTORAS DE MONTEFRÍO	MONTEFRÍO	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES NUEVO HORIZONTE	PIÑAR	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES DE POLÍCAR	POLÍCAR	J
ASOCIACIÓN DE MUJERES LOS TRES BARRIOS DE TREVÉLEZ	TREVÉLEZ	J

**Línea III. Juventud****A. Alegaciones.**

N.º REGISTRO ALEGACIÓN	ENTIDAD	RESOLUCIÓN
2021032197	AMPA TORCUATO RUIZ DEL PERAL	ESTIMADA

**B. Beneficiarias y Suplentes.**

ENTIDAD	MUNICIPIO	PROYECTO	SUB-LÍNEA	CUANTÍA	CONDICIÓN
SECCIÓN JUVENIL ASOCIACIÓN CULTURAL HOGAZA	ALFACAR	II ENCUENTRO DE ARTISTAS DE CALLE	A	800,00 €	BENEFICIARIA
ASC PGR ACCION SOC COSTA GRANADINA ASPAS	ALMUÑÉCAR	VISIBLE LO INVISIBLE	B	1.202,50 €	BENEFICIARIA
ASC JUV MUSICAL BAZA	BAZA	FESTIVAL CULTURAL LA VIKINGADA	B	1.540,00 €	BENEFICIARIA
ASC JUV JÓVENES DE BEAS	BEAS DE GRANADA	PROYECTO DE DINAMIZACIÓN JUVENIL EN TIEMPOS DE PANDEMIA	B	700,00 €	BENEFICIARIA
AMPA SAN COSME Y SAN DAMIÁN	CORTES DE BAZA	PROYECTO JOVEN EDUCANDO EN VERDE	B	1.345,50 €	BENEFICIARIA
AMPA MÁRGENA	DÚRCAL	I JORNADAS JUVENILES DEL VALLE DE LECRÍN: JUVENTUD, MEDIOAMBIENTE, SALUD Y CIENCIA	B	1.430,00 €	BENEFICIARIA
AMPA TORCUATO RUIZ DEL PERAL	EXFILIANA	MOVILIZA2	A	767,00 €	BENEFICIARIA
YMCA	GRANADA	NMARCHA: ITINERARIOS INDIVIDUALIZADOS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL	B	1.540,00 €	BENEFICIARIA
FUNDACIÓN ESPERANZA PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO	GRANADA	PINTA TU MURO: PROYECTO DE CONCILIACIÓN INTERGENERACIONAL	B	1.540,00 €	BENEFICIARIA
ASC AND DE APOYO A LA INFANCIA ALDAIMA	GRANADA	PROGRAMA DE TRANSICIÓN A LA VIDA ADULTA PARA NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES PROTEGIDOS EN ACOGIMIENTO FAMILIAR Y EXTUTELADOS	B	1.144,00 €	BENEFICIARIA
ASC JUV HASTA LOS JUEGOS	GRANADA	ENTREVISTAS PROFESIONALES PARA AUTORES ILUSTRADORES JÓVENES, EN EL MARCO DEL XXVI SALÓN DEL CÓMIC DE GRANADA	B	1.430,00 €	BENEFICIARIA
PSICABIS (PSICOLOGÍA PARA EL CAMBIO Y EL BIENESTAR SOCIAL)	GRANADA	ISEEU: PROYECTO PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTIGMA ASOCIADO A LA ENFERMEDAD MENTAL Y LA PROMOCIÓN DE BÚSQUEDA DE AYUDA PSICOLÓGICA EN JÓVENES	B	1.254,50 €	SUPLENTE 1
ASC DE COOPERATIVAS DE GRANADA	GRANADA	RED DE DINAMIZADORES DE JÓVENES RURALES RED CHIQUITÓN	B	1.430,00 €	SUPLENTE 2
ASC AMIGOS DEL RIÑÓN	GRANADA	PREVENCIÓN DE LA POLIQUISTOSIS RENAL AUTOSÓMICA DOMINANTE (PQRAD) EN LA POBLACIÓN JUVENIL	B	1.120,00 €	SUPLENTE 3
ASC JUV ALPARGATE POR EL DESARROLLO DE CASERÍA DE MONTIJO	GRANADA	PROYECTO EDUCATIVO ALPARGATEANDO	B	1.320,00 €	SUPLENTE 4
ASC PARA LA INNOVACIÓN, FORMACIÓN Y EMPLEO PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE	GRANADA	COMBATIENDO LAS CAMPAÑAS DE DESINFORMACIÓN ONLINE. TRABAJANDO EL PENSAMIENTO CRÍTICO	B	1.404,00 €	SUPLENTE 5
ASOCIACIÓN JUVENIL ÁGORA LAS GABIAS	LAS GABIAS	AGORA CHALLENGE II	A	650,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION JUVENIL ANIMA-T	LAS GABIAS	I JORNADA JUVENIL ANIMA-T	A	650,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN JUVENIL MOTRILEÑA ALTAIR	MOTRIL	PARALELOS: EL PODCAST	A	595,00 €	BENEFICIARIA

ASC CULTURAL SOMOS EUROPA	PADUL	REFLEXIONAR PARA AVANZAR	B	1.365,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN JUVENIL TORREÑA	TORRENUOVA COSTA	MES DE LA JUVENTUD: TORRENUOVA COSTA	A	750,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN JUVENIL DE TREVÉLEZ ILUSIONES DE DE ALTURA	TREVÉLEZ	REDECORANDO NUESTRO PUEBLO	A	600,00 €	BENEFICIARIA
ASC JUV DUENDE DEL SUR	VILLANUEVA MESÍA	TODOS LOS DUENDES SOMOS DIVERSOS	B	1.120,00 €	BENEFICIARIA
ASC JUV ZAGREÑA	ZAGRA	JÓVENES Y LIBERTAD	B	572,00 €	BENEFICIARIA

### C. Desestimadas.

SOLICITANTE	MUNICIPIO	CAUSA
AMPA LA AÑORETA	MONTILLANA	F
ASC DEPORTIVA JUNTOSBIKE	JUN	F
ASC JUV ANIMA2 VEGA SUR	LAS GABIAS	G
ANTONIA ROMERO OJEDA	LANJARON	C
COORDINADORA PROVINCIAL POR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DEL COLECTIVO LGBT GRANADA DIVERSIDAD LGBT	GRANADA	J

### Línea IV. Deportes

#### A. Alegaciones.

No hay alegaciones presentadas

#### B. Beneficiarias y Suplentes.

ENTIDAD	MUNICIPIO	PROYECTO	CUANTÍA	CONDICIÓN
ASOCIACION CD JUDO BARANSU	ALBOLOTE	ASISTENCIA A COMPETICIONES INTERPROVINCIALES TEMPORADA 2021	561.50 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO BALANS	ALBOLOTE	PROYECTO CEBRA	2.220.00 €	BENEFICIARIA
CD SALA DE ARMAS DE GRANADA	ALBOLOTE	ESGRIMA EN EL COLE	1.000.00 €	BENEFICIARIA
CD. ALBOLOTE CLUB VOLEIBOL '16	ALBOLOTE	VOLEIBOL PARA TODOS	1.266.60 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO TORREON DE ALBOLOTE	ALBOLOTE	CD TORREÓN ALBOLOTE: FOMENTO E INCLUSIÓN DEL DEPORTE A TRAVÉS DEL VOLEIBOL	1.500.00 €	BENEFICIARIA
AMPA ABADIA ALBOLOTE	ALBOLOTE	PROYECTO DE DEPORTE INCLUSIVO "TODOS Y TODAS POR IGUAL"	1.097.60 €	SUPLENTE 4
CLUB DEPORTIVO SMILO	ALFACAR	DEPORTE Y SALUD	1.176.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION ALHAMA PADEL.	ALHAMA DE GRANADA	ACTIVIDADES DEPORTIVAS C.D. OFO PÁDEL	546.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO SENDERISTAS LA MAROMA	ALHAMA DE GRANADA	ACTIVIDADES DEPORTIVAS 2021	792.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES AMARENA	ARENAS DEL REY	MUJERES EN FORMA	832.70 €	BENEFICIARIA
ARENAS DE ARMILLA CD	ARMILLA	UNA META SIN UN PLAN ES SIMPLEMENTE UN DESEO	1.225.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO BÁDMINTON ARMILLA	ARMILLA	ENTRENAMIENTOS DE BÁDMINTON INCLUSIVO	780.00 €	BENEFICIARIA
C.D. UNIÓN VOLEIBOL ATARFE	ATARFE	FORMACIÓN DEPORTIVA INTEGRAL A TRAVÉS DEL VOLEIBOL Y DEL VOLEY	1.250.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE TENIS CID-HIAYA	BAZA	'LAS MUJERES NOS MOVEMOS', XXXX OPEN DE TENIS FEMENINO CID HIAYA- IBP	1.800.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN C.D. ASOCIACIÓN DE DEPORTES DE AVENTURA BEN-ALAH.	BENALÚA	ESCUELA DEPORTIVA FEMENINA DE ESPELEOLOGÍA Y COMPETICIÓN 2021	784.40 €	BENEFICIARIA

ASOCIACIÓN CALADIUM MUJERES	BENALÚA DE LAS VILLAS	MUJERES EN MOVIMIENTO VII	720.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO ALHAMBRA ICE	CIJUELA	HOCKEY HIELO FEMENINO GRANADA COMPETICIÓN LIGA NACIONAL E INICIO DE DEPORTE BASE.	1,500.00 €	SUPLENTE 9
AMPA PEÑON DE LA MATA	COGOLLOS VEGA	ESCUELA DEPORTIVA: ADQUISICIÓN DE MATERIAL DEPORTIVO	320.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMPA IES EMILIO MUÑOZ	COGOLLOS VEGA	FOMENTO DE LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS	344.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO SENDERISTA CULLARENSE ANDA YA	CÚLLAR	CONOCE EL GEOPARQUE DE GRANADA Y ZONAS DE INFLUENCIA	1,445.00 €	SUPLENTE 2
CLUB DE FÚTBOL CÚLLAR VEGA	CÚLLAR VEGA	FÚTBOL POR LA INTEGRACIÓN SOCIAL EN EL MUNICIPIO DE CÚLLAR VEGA	1,848.00 €	BENEFICIARIA
CLUB BALONMANO VEGA DE GRANADA	CÚLLAR VEGA	BALONMANO PARA TOD@S	1,980.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO MULTIDEPORTE DÚRCAL	DÚRCAL	ESCUELA DE VOLEIBOL	748.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE CABALLO CERRO DEL CABALLO	DÚRCAL	ESCUELAS DE ESCALADA Y DE CARRERAS POR MONTAÑA	2,100.00 €	BENEFICIARIA
AMPA PIOLÍN	GABIAS LAS	YOGA EN EL COLE	408.00 €	BENEFICIARIA
CLUB PETANCA CULLAR VEGA	GABIAS LAS	FOMENTO DE LA PETANCA	382.20 €	BENEFICIARIA
CLUB ATLETISMO HUELLAS LAS GABIAS	GABIAS LAS	PROMOCIÓN DEL ATLETISMO	1,000.00 €	SUPLENTE 1
CLUB DEPORTIVO KARATE SAKURA	GÓJAR	PROMOCIÓN DEL KARATE FEMENINO DIRIGIDO A LA ALTA COMPETICIÓN	622.20 €	BENEFICIARIA
ASOC. ESTUDIANTES MEDICINA RAMON Y CAJAL	GRANADA	CARRERA BENÉFICA VIRTUAL	320.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACION ANDALUZA DE MONTAÑISMO CAN	GRANADA	MANTENIMIENTO	4,000.00 €	BENEFICIARIA
FUNDACION CB GRANADA	GRANADA	BALONCESTO EN LA PROVINCIA	12,000.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACION ANDALUZA DE FUTBOL, DELEGACION GRANADINA	GRANADA	FOMENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL FÚTBOL Y FÚTBOL SALA PARA LA CONSOLIDACIÓN Y CAPTACIÓN DE JUGADORES/AS. DESARROLLO DE LOS VALORES DEPORTIVOS UNIDOS AL FÚTBOL.	2,100.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE PESCA DAURO	GRANADA	CELEBRACIÓN DE LA 29 EDICIÓN DIA DE LA TRUCHA	756.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO GRANADA MÁS BALONCESTO	GRANADA	CLUB DEPORTIVO GRANADA MAS BALONCESTO	1,000.00 €	BENEFICIARIA
CLUB TENIS DE MESA CIUDAD DE GRANADA 2012	GRANADA	ESCUELAS DE TENIS DE MESA INCLUSIVAS POR LA IGUALDAD PARA	1,119.20 €	BENEFICIARIA
CLUB BADMINTON GRANADA	GRANADA	BÁDMINTON COMO DEPORTE SOCIAL DE MODA PARA LA NIÑA Y EL NIÑO.	600.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACION ANDALUZA DE VOLEIBOL	GRANADA	VOLEIBOL COMO MEDIO DE FORMACIÓN INTEGRAL EN LA PROVINCIA DE	4,500.00 €	BENEFICIARIA
CD TEAR TEAR	GRANADA	CD RACA 2021	4,500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO ASPACE GRANADA	GRANADA	PARTICIPACIÓN EN COMPETICIONES OFICIALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PROMOCIÓN Y DIVULGACIÓN DEL DEPORTE ADAPTADO	900.00 €	BENEFICIARIA
C.D. HOCKEY CLUB PATIN GRANADA	GRANADA	HOCKEY PATÍN CÁJAR POR LA IGUALDAD Y PROMOCIÓN DEPORTIVA	1,398.00 €	BENEFICIARIA
CD RITMICA CHANA	GRANADA	CLUB RÍTMICA CHANA TEMPORADA 2021	1,000.00 €	SUPLENTE 3
CLUB DEPORTIVO DE SORDOS DE GRANADA	GRANADA	GYMKANA MULTIAVENTURA	1,500.00 €	SUPLENTE 8
ASOCIACIÓN LOS TROTANOCHES GUADIX	GUADIX	PROMOCIÓN Y FOMENTO DE LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN GUADIX 26 AÑOS DESPUÉS	686.40 €	BENEFICIARIA
ASOC. DEPORTIVA ATLETISMO GUADIX	GUADIX	EL DEPORTE SOCIALIZADOR. DESDE LA INDIVIDUALIDAD AL DESARROLLO PERSONAL Y AL TRABAJO EN EQUIPO.	1,200.00 €	BENEFICIARIA

CLUB DEPORTIVO MIPEZ RACING TEAM MIPEZ RACING TEAM .	GUADIX	FAMILIA A 2 RUEDAS	723.80 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO VALLE DE LOS GUAJARES	GUAJARES LOS	XI SAN SILVESTRE. SUBIDA AL CASTILLEJO	1,296.00 €	SUPLENTE 6
ASOCIACIÓN SEDE TRIATLÓN CASTELL DE FERRO	GUALCHOS	II TRIATLÓN CROSS (GUALCHOS-CASTELL DE FERRO)	900.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CLUB DE FÚTBOL GÜÉJAR SIERRA	GÜÉJAR SIERRA	EQUIPACIONES DEPORTIVAS	262.50 €	BENEFICIARIA
C.D AIKIKAI- CUNA DEL GENIL	GÜÉJAR SIERRA	GESTIÓN ACTIVIDADES DEPORTIVAS EN GÜÉJAR SIERRA	1,500.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES "LA MINA" DEL C.P.F. GARCÍA LORCA	GÜEVÉJAR	PROYECTO ESCALADA: SUPERA LO IMPOSIBLE	360.00 €	BENEFICIARIA
HUÉSCAR 1925 C.D. CICLISTA	HUÉSCAR	CICLISMO POR LA GRAN SENDA PRIMEROS POBLADORES	560.00 €	BENEFICIARIA
C.D PARALPINISTA LA SAGRA	HUÉSCAR	DEPORTES DE MONTAÑA: UNA ACTIVIDAD PARA TOD@S	1,500.00 €	SUPLENTE 7
CLUB DEPORTIVO HUETOR VEGA TENIS DE MESA	HUÉTOR VEGA	CD HUÉTOR VEGA TM 2021	2,480.00 €	BENEFICIARIA
CD. HUETOR VEGA	HUÉTOR VEGA	PROYECTO DEPORTE Y MUJER DEL CD HUÉTOR VEGA	2,833.60 €	BENEFICIARIA
ASOC SOCIOCULTURAL Y SOLIDARIA VIVIMOS HUETOR VEGA	HUÉTOR VEGA	CARRERA SOLIDARIA CONTRA EL CÁNCER EN HUÉTOR VEGA	525.00 €	BENEFICIARIA
CLUB NATACIÓN ALHAMBRA	HUÉTOR VEGA	WATERPOLO EN FEMENINO	1,500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE SENDERISMO NAVACHICA	JAYENA	PROMOVEMOS LA PRÁCTICA DEPORTIVA EN EL MEDIO NATURAL	544.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN ANDALUZA DE CICLISMO	JÉREZ DEL MARQUESADO	CIRCUITO PROVINCIAL DE CICLISMO DE GRANADA	2,350.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DEPORTIVA BARRANCO ALCAZAR	JÉREZ DEL MARQUESADO	PROGRAMA DEPORTES EN SIERRA NEVADA 2021	800.00 €	BENEFICIARIA
C.D. IUNDENIA	JUN	GIMNASIA RÍTMICA: NUESTRA VACUNA FRENTE AL COVID 19	1,500.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN PONTABIKE LANJARÓN	LANJARÓN	ESCUELA DEPORTIVA CICLISMO	450.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN DE MUJERES NAZARÍ	LECRÍN	CONOCIENDO EL RIO CASTRIL DESDE LA PRÁCTICA DEL SENDERISMO	400.00 €	BENEFICIARIA
LOJA CLUB DEPORTIVO	LOJA	CREACIÓN DE NUEVOS EQUIPOS Y CONSOLIDACIÓN DE LOS EXISTENTES DE LA ESTRUCTURA FEMENINA DE LOJA CD	3,000.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE ATLETISMO MARACENA.	MARACENA	TEMPORADA DE COMPETICIONES Y ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES/ EVENTOS DEL CLUB DE ATLETISMO MARACENA	1,500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO MARACENA	MARACENA	CLUB BALONMANO MARACENA	1,500.00 €	BENEFICIARIA
CD DE PETANCA LAS KÁBILAS	MOCLÍN	DEPORTE PARA MAYORES EN EL ÁMBITO RURAL	400.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION SOCIAL Y CULTURAL MOLVIZAR SIGLO XXI	MOLVÍZAR	1º TROPICAL TRAIL RUNNING	1,500.00 €	SUPLENTE 5
MONTEFRIO C.F.	MONTEFRÍO	SIGUE AL DEPORTE	1,320.00 €	BENEFICIARIA
C D CLUB DE FUTBOL MOTRIL	MOTRIL	PARTICIPACION EN COMPETICION FEDERADA (R.F.E.F.) TERCERA DIVISION NACIONAL GRUPO IX	2,800.00 €	BENEFICIARIA
CLUB BALONCESTO COSTA MOTRIL	MOTRIL	LIGA DE VERANO COSTA MOTRIL	750.00 €	BENEFICIARIA
CD CIRCULO RECREATIVO MOTRIL	MOTRIL	DIVERSAS COMPETICIONES DEL CLUB EN LA TEMPORADA 20-21	700.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO LOS ALAMOS	MOTRIL	TEMPORADA 2020-2021 CLUB DEPORTIVO LOS ALAMOS	625.00 €	BENEFICIARIA

CLUB TENIS SAQUE VOLEA MOTRIL	MOTRIL	INICIACION Y PERFECCIONAMIENTO DEL TENIS ( CURSOS FORMACION BASICA, TORNEOS, LIGA DE TENIS, CLINIC)	800.00 €	BENEFICIARIA
C D M2	MOTRIL	VII CAMPUS DE FUTBOL COSTA TROPICAL	740.00 €	BENEFICIARIA
SOCIEDAD DE CAZADORES MENOS TRES	NEVADA	SOSTENIBILIDAD ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y MEDIO AMBIENT	340.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES VALLE DE LECRÍN.	NIGÜELAS	INICIACIÓN A LA MARCHA NÓRDICA PARA LAS MUJERES DEL VALLE DE LECRÍN	1,080.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMPA DEL CEIPE EL ZAHOR	NIGÜELAS	PLAN DE ACTIVIDADES FÍSICO DEPORTIVAS AL AIRE LIBRE	850.00 €	BENEFICIARIA
ASOC DE CLUBES POWERCHAIR FOOTBALL ESPA	OGÍJARES	REACTIVACIÓN DE LA ACTIVIDAD DEPORTIVA, FORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE NUEVOS ENCUENTROS DE LA COMUNIDAD POWERCHAIR FOOTBALL ESPAÑA EN GRANADA	4,080.00 €	BENEFICIARIA
CLUB BADMINTON OGÍJARES	OGÍJARES	BÁDMINTON COMO DEPORTE SOCIAL DE MODA PARA LA NIÑA Y EL NIÑO	600.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO OTURA FUTSAL	OTURA	PRACTICA DEPORTE , PRACTICA SALUD, PRACTICA IGUALDAD Y SOLIDARIDAD: ¡PRACTICA FUTSAL!	1,000.00 €	BENEFICIARIA
GIMNASIA RITMICA VILLA DE OTURA	OTURA	CLUB G.RÍTMICA VILLA DE OTURA TEMPORADA 2021	700.00 €	BENEFICIARIA
OTURA CLUB DE FUTBOL	OTURA	ESCUELA FUTBOL FEMENINO OTURA CLUB DE FUTBOL	1,375.00 €	BENEFICIARIA
CLUB BALONMANO PADUL	PADUL	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN EN VALORES A TRAVÉS DEL BALONMANO	1,190.00 €	BENEFICIARIA
C.D. DOJO PADUL	PADUL	PROMOCION DEL JUDO EN EL MUNICIPIO DE PADU	1,080.00 €	BENEFICIARIA
ASOC CLUB DE ATLETISMO PADUL	PADUL	TEMPORADA 2020-2021	1,050.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MENCAL DEPORTIVA	PEDRO MARTÍNEZ	EL MENCAL CON LA IGUALDAD	1,066.20 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CICLISTA MENCALBIKERS	PEDRO MARTÍNEZ	CICLISMOS SIN BARRERAS	1,130.00 €	BENEFICIARIA
FEDERACION ANDALUZA DE PADEL	PELIGROS	PROMOCIÓN DEPORTE DEL PÁDEL EN LA PROVINCIA DE GRANADA	1,015.00 €	BENEFICIARIA
PELIGROS FUTBOL SALA	PELIGROS	EL FUTBOL SALA COMO DEPORTE BASE E INCLUSIVO	4,500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO BEWOR	PELIGROS	CLUB DEPORTIVO BEWOR	1,500.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION CLUB SENDERISTA PIEDRA DE LA RENDIJA	PUEBLA DE DON FADRIQUE	SENDEROS ACTIVOS	436.00 €	BENEFICIARIA
AMPA LA TAHA C.P.R LOS CASTAÑOS	TAHÁ LA	EDUCAFIT	575.40 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO TORRENEVA 1972	TORRENEVA	DEPORTE PARA TOD@S	511.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION PADRES Y MADRES LAS NIEVES	TREVÉLEZ	PRACTICANDO DEPORTE	500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO C.D. RECREATIVO DE UGÍJAR	UGÍJAR	ESCUELA DE VALORES	675.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DEPORTIVO GIMNASIA RITMICA VALDERRUBIO	VALDERRUBIO	PROYECTO "GIMNASIA RÍTMICA EN VALDERRUBIO"	346.50 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION CULTURAL Y DEPORTIVA EL TEMPLE	VENTAS DE HUELMA	¡ REANIMACIÓN INMEDIATA !	510.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADINA HOMO SAPIENS	VILLAMENA	ACTIVIDADES DEPORTIVAS SIN BARRERAS	1,500.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN AMIGOS DEL TIRACHINAS DE ZAGRA.	ZAGRA	CAMPEONATO DE TIRACHINAS	360.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACION DE VECINOS SAN ANTONIO	ZUBIA LA	CONOZCAMOS LOS ESPACIOS NATURALES DE LA PROVINCIA DE GRANADA.	817.50 €	BENEFICIARIA

C.D. CLUB DE ORIENTACION VELETA	ZUBIA LA	LIGA PROVINCIAL VELETA DE ORIENTACIÓN 2021	1,050.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CLUB DEPORTIVO BOLA DE PARTIDO LA ZUBIA	ZUBIA LA	JORNADAS ABIERTAS DE TENIS DE MESA Y ASISTENCIA A CAMPEONATO DE ANDALUCIA Y ESPAÑA	525.00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA AL BORDE DE LO INCONCEBIBLE	ZUBIA LA	DEPORTE Y NATURALEZA PARA TODOS-AS	3,000.00 €	BENEFICIARIA
CD LA ZUBIA PATINA	ZUBIA LA	PATINAJE DE VELOCIDAD: LIGA DE MENORES Y CARRERAS POPULARES EN	960.00 €	BENEFICIARIA
C.D. ÇUBIA 1570	ZUBIA LA	ESCUELA DE FÚTBOL SALA FEMENINO DE LA ZUBIA	1,500.00 €	BENEFICIARIA
CLUB DE AJEDREZ VILLA DE LA ZUBIA	ZUBIA LA	AJEDREZ EN FEMENINO Y AJEDREZ PARA ESCOLARES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	1,500.00 €	BENEFICIARIA

### C. Desestimadas.

SOLICITANTE	MUNICIPIO	CAUSA
CD ESPAÑOL NAZARI - .	ALBOLOTE	J
ASOCIACION CD ALGARINEJO 2012 FS	ALGARINEJO	J
C.D. TURIDEPOR	ALHENDÍN	J
MARIA ROSARIO ALABARCE DE LA O	ATARFE	C
ASOC BASTIRACING RC	BAZA	J
AS. S. CULTURAL SIETE LEGUAS	BAZA	J
CLUB DE FUTBOL SIERRA NEVADA CENES	CENES DE LA VEGA	J
C D CENES DE LA VEGA	CENES DE LA VEGA	J
FEDERAC.EFAS DE ANDALUCIA PENIBETICA	CHAUCHINA	J
ASOCIACIÓN LA CIJUELA	CIJUELA	J
CLUB DEPORTIVO CIJUELA 2008	CIJUELA	J
JOSE JAVIER SANCHEZ MADRID	CÚLLAR VEGA	C
CD CULLAR VEGA BASE	CÚLLAR VEGA	J
FELIPE TOMÁS BUENO MAQUEDA	GRANADA	C
C.D. GIMNASTICOS ACROBATOS GRANADA	GRANADA	B
ASOC ACTIVA TU CUERPO Y MENTE	GRANADA	J
CLUB DEPORTIVO PURISIMA CONCEPCION	GRANADA	J
CD GRANADA HIPICA 21	GRANADA	J
ASOCIACIÓN CROSSOVER	GRANADA	J
ASOCIACION CLUB DE SENDERISMO DE PERSONAS SORDAS DE GRANADA Y PROVINCIA	GRANADA	J
CLUB GRANADA GIMNASIA RÍTMICA	GRANADA	J
ASOCIACION DEPORTIVA GRANADA INTEGRAL	GRANADA	J
CLUB AJEDREZ CIUDAD DE GUADIX	GUADIX	J
CARLOS LANDA BARCELO	ZUBIA LA	C
DANIEL ESPINOSA RICHART	LANJARÓN	C
CLUB BALONCESTO LANJARON	LANJARÓN	J
CLUB DEPORTIVO CERRO DE LOS CAÑONES LANJARÓN	LANJARÓN	J
C.D. RITMICA LAS GABIAS	GABIAS LAS	J
CLUB ATLETISMO HUELLAS LAS GABIAS	GABIAS LAS	J
C.D. AUTOMOVIL GRANADA 2001	MARACENA	J
ASOC ERASMUS STUDENT NETWORK GRANADA	MARACENA	J
C.D.GRANADA UNIVERSITARIOS	MARACENA	J
CLUB DEPORTIVO RITMICA NAZARI	MONACHIL	J

ASOCIACIÓN CLUB DEPORTIVO ATLÉTICO MONACHIL	MONACHIL	J
MANUEL GARCIA ALBARRAL	MOTRIL	C
MARIA CARMEN MARTIN HERNANDEZ	MOTRIL	C
ASOCIACION PUERTO DE MOTRIL CLUB DE FUTBOL	MOTRIL	J
C D MONTAÑA ESCALATE	MOTRIL	J
JOSE LUIS IBARRA NAVARRO	PELIGROS	C
ASOC JUVENIL POLARIS PELIGROS	PELIGROS	J
CLUB DEPORTIVO TÓ S'ANDARÁ	PINOS PUENTE	J
ASOC. COMISIÓN DE FIESTAS DE SANTA CRUZ DEL COMERCIO	SANTA CRUZ DEL COMERCIO	J

#### Línea IV. Cultura

##### A. Alegaciones.

No hay alegaciones presentadas.

##### B. Beneficiarias y Suplentes.

ENTIDAD	MUNICIPIO	PROYECTO	SUB-LÍNEA	CUANTÍA	CONDICIÓN
AS CULTURAL TRIZAL	ALCUDIA DE GUADIX	MÁS QUE TEATRO	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 2
LA CORA DE ILBIRA	ATARFE	PATRIMONIALIZA-T	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AS ARTÍSTICA Y CULTURAL CIUDAD ATARFE	ATARFE	BODAS DE SANGRE	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AS REVISTA PÉNDULO PAPELES DE BASTITANIA	BAZA	EDICIÓN REVISTA "PÉNDULO. PAPELES DE BASTITANIA", Nº XXI	CULTURA	840,00 €	BENEFICIARIA
AS CONCURSO INTERNACIONAL DE MÚSICA DE CÁMARA ANTÓN GARCÍA ABRIL	BAZA	COBERTURA AUDIOVISUAL Y EMISIÓN EN DIRECTO DE LA 9ª EDICIÓN DEL CONCURSO INTERNACIONAL DE MÚSICA DE CÁMARA ANTÓN GARCÍA ABRIL	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL MIMEJORBAZA	BAZA	#2021AÑOÍBERO CALENDARIO DE ACTIVIDADES DE LA ASOCIACIÓN CULTURAL MIMEJORBAZA	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN MUNICIPAL DE COROS Y DANZAS DE BAZA	BAZA	BAILA ZAGALIC@: FOLCLORE Y MÚSICA TRADICIONAL DEL GEOPARQUE DE GRANADA	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 11
AS CULTURAL PEÑA LA CAPA II	BEAS DE GRANADA	CLASES DE GUITARRA FLAMENCA	CULTURA	360,00 €	BENEFICIARIA
AMPA EL FRAILE	BEAS DE GRANADA	VISITAS CULTURALES CON TREN DE PATRIMONIO	CULTURA	240,00 €	BENEFICIARIA
AS MUSICAL SAN BLAS MUSICAL	CÁDIAR	MÚSICA DE BANDA EN LA ALPUJARRA VACIADA	CULTURA	1.300,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CENTRO DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DEL VALLE DE LECRÍN Y LA ALPUJARRA	CÁDIAR	EDICIÓN PROBLEMATIZAR EL CATASTRO	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL Y MUSICAL NTRA. SRA. DEL CARMEN DE CALAHONDA	CALAHONDA	MÚSICA COFRADE EN CALAHONDA	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
CULTURAL Y TRADICIONAL TIRAORES DE CAMPOTÉJAR	CAMPOTÉJAR	FIESTAS DE CAMPOTÉJAR 3.0	CULTURA	300,00 €	BENEFICIARIA
AMPA NUESTRA ESPERANZA	CANILES	I SEMANA PARA EL FOMENTO Y ANIMACIÓN A LA LECTURA	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN FOTOGRÁFICA AFOCA	CANILES	FOTOGRAFÍA RURAL	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 20

AS CULTURAL ART-MONIA	CIJUELA	SINESTESIA. PINTANDO A LA POETISA, ESCUCHANDO A LA PINTORA. III EDICIÓN	CULTURA	1.600,00 €	BENEFICIARIA
AMPA VERDE Y BLANCA	CIJUELA	RECUPERANDO TRADICIONES CULTURALES EN VALORES	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AS AMIGOS DEL MUSEO DE COGOLLOS VEGA	COGOLLOS VEGA	REVALORIZACIÓN DEL PATRIMONIO Y GUÍAS TEATRALIZADAS	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 4
AS CULTURAL CALE DE COLOMERA	COLOMERA	IGUALDAD ENTRE CULTURAS	CULTURA	200,00 €	SUPLENTE 10
AS TERCERA EDAD DE CUEVAS DEL CAMPO SAN ISIDRO	CUEVAS DEL CAMPO	ANTEQUERA: PATRIMONIO MUNDIAL DE LA UNESCO	CULTURA	400,00 €	BENEFICIARIA
AS GRUPO DE TEATRO ARCO IRIS-SAN ISIDRO	CUEVAS DEL CAMPO	APRENDIENDO DEL TEATRO CLÁSICO	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 14
AS APA RODRÍGUEZ GALVAR DE COLEGIO PUBLICO MURES	CÚLLAR	ANIMATE A LEER. TALLERES ANIMACIÓN A LA LECTURA	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 3
AS PEÑA FLAMENCA FRASQUITO YERBABUENA	CÚLLAR VEGA	LOS ESPACIOS ESCÉNICOS DE GRANADA ENTRE 1868-1936. LOS CAFÉS CANTANTES.	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL LOS AMIGOS CULLEROS	CÚLLAR VEGA	VISITA CULTURAL A LA OSUNA RENACENTISTA Y BARROCA	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 5
AS DE MUJERES SILLAR BAJA	DIEZMA	VIAJE HISTÓRICO	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 7
AMPA EL OLIVO NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	DOMINGO PÉREZ	DESCUBRIENDO A DOMINGO PÉREZ	CULTURA	320,00 €	BENEFICIARIA
AS MUSICAL RONDALLA DE DÚRCAL	DÚRCAL	VI TALLER DE PERFECCIONAMIENTO TÉCNICO DE INSTRUMENTOS DE PULSO Y PÚA	CULTURA	540,00 €	BENEFICIARIA
CULTURALIA ARTE EN GRANADA ASOCIACIÓN CULTURAL	DÚRCAL	ARTE EN DÚRCAL 2021	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 8
AS CLUB DE AMIGOS DE GOR SAN CAYETANO	GOR	TRADICIONES ORALES DE GOR	CULTURA	400,00 €	BENEFICIARIA
AS ESTUDIOS HISTÓRICOS DEL FRENTE SUR	GRANADA	ESTUDIO Y PUESTA EN VALOR DE LAS TRINCHERAS DE LA GUERRA CIVIL DEL CERRO DE LA JARROPA (QUÉNTAR)	MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA	2.400,00 €	BENEFICIARIA
AS FOTOGRAFICA GRANADINA AFOGRA	GRANADA	5ª EXPOSICIÓN FOTOGRAFICA COLECTIVA DEL GRUPO GRANADANUEVE (G9)	CULTURA	1.400,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL EVELETA CÓMICS	GRANADA	LA GUERRA CIVIL ESPAÑOLA EN EL CÓMIC, EXPOSICIÓN ITINERANTE	MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA	1.600,00 €	BENEFICIARIA
ATENEO DE GRANADA	GRANADA	VIAJES DE DESCUBRIMIENTO DE LA GRANADA OCULTA. SITIOS DE INTERÉS POCO CONOCIDOS Y LA PRESENCIA DE LA MUJER EN LA HISTORIA.	CULTURA	1.200,00 €	BENEFICIARIA
AMPA SAN JUAN DE DIOS	GRANADA	LAS MIRADAS DEL BARRIO	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN GRANADA ARTÍSTICA	GRANADA	PUBLICACIÓN: AURELIA NAVARRO MORENO, UNA PINTORA GRANADINA POR DESCUBRIR	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AS CENTRO DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DE GRANADA Y SU REINO	GRANADA	PUBLICACIÓN REVISTA DEL CEHGR N° 33 (AÑO 2021)	CULTURA	270,00 €	BENEFICIARIA
AS GRANADA FLAMENCA	GRANADA	EXPOSICIÓN Y CHARLAS DE ARTESANÍA	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
ALUMA AS ALUMNOS AULA PERMANENTE	GRANADA	EDICIÓN DE 2021 DE LA REVISTA "EL SENADO"	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AS PROMO CULTURA Y ARTE LA ORUGA AZUL	GUADIX	FEMENINO PLURAL	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA

AS CENTRO DE ESTUDIOS PEDRO SUÁREZ	GUADIX	EDICIÓN DEL BOLETÍN DEL CENTRO DE ESTUDIOS 2021	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AS TORRE DEL ANGEL GUALCHOS-CASTELL DE FERRO	GUALCHOS	TALLERES Y CONCIERTOS DE MÚSICA TRADICIONAL DE LA COSTA DE GRANADA	CULTURA	780,00 €	BENEFICIARIA
HYPATIA CLUB DE LECTURA	GÜEVÉJAR	MUJERES QUE NO QUERÍAN SER PRINCESAS	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AS COROS Y DANZAS DE HUÉSCAR	HUÉSCAR	ENCICLOPEDIA AUDIOVISUAL DEL FOLCLORE OSCENSE	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA
AS HOGAR PENSIONISTA HUÉTOR SANTILLÁN	HUÉTOR SANTILLÁN	ALEGRÍA,CULTURA Y CONVIVENCIA	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
A.P.A.ERA DE LA CASERÍA	HUÉTOR VEGA	DIVERSIDAD CULTURAL E INCLUSIÓN EN NUESTRO INSTITUTO	CULTURA	240,00 €	BENEFICIARIA
AS ESCUELA DE DAVID ZAFRA	HUÉTOR VEGA	PUBLICACIÓN HOMENAJE A DAVID ZAFRA	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA
AS SOCIO CULTURAL GRÁFICO HUÉTOR	HUÉTOR VEGA	REVISTA ANUAL HUÉTOR VEGA GRAFICO: LA MEMORIA DE UN PUEBLO	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 6
AMPA PARAPANDA	ÍLLORA	CULTURA ESCUCHADA. CULTURE ENTENDUE. CULTURE HEARD	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AS TRÉBOL DE CUATRO HOJAS DE MUJERES	IZNALLOZ	PROTAGONISTAS DE NUESTRA OBRA	CULTURA	210,00 €	BENEFICIARIA
AMPA SAN ANTONIO	JAYENA	AMPLIAMOS LA OFERTA CULTURAL Y FOMENTAMOS LA OCUPACIÓN EFECTIVA DE LOS TIEMPOS DE OCIO	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 13
AS DE PENSIONISTAS VIRGEN DEL CARMEN	JAYENA	EJERCITAMOS NUESTRA MENTE	CULTURA	200,00 €	SUPLENTE 18
AS DE BAILE LAS NINFAS	JAYENA	PROMOVEMOS LA CULTURA A TRAVÉS DE LA DANZA	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 19
AS AMIGOS/AS MUSEO PATRIMONIO LA ZUBIA	LA ZUBIA	X JORNADAS DE PATRIMONIO DE LA ZUBIA	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA
SORDART	LA ZUBIA	CINE FORO EN FEMENINO	CULTURA	700,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL TALLER DE CERÁMICA DE PEÑUELAS	LÁCHAR	CERÁMICA Y CULTURA PEÑUELAS-3	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
AMPA ILUSIONES	LAS GABIAS	NUESTRO PASADO, NUESTRO PRESENTE, NUESTRO FUTURO "LA INFANCIA"	CULTURA	500,00 €	BENEFICIARIA
AS ANTEFARSA TÍTERES	MOCLÍN	PROGRAMACIÓN ANUAL DE LA CASA DEL TÍTERE "LAS LASTRILLAS"	CULTURA	300,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL AÑORETA LA MORENITA	MONTILLANA	CULTURÍZATE	CULTURA	200,00 €	SUPLENTE 21
AS 14 DE ABRIL PARA LA RECUPERACIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA COSTA GRANADA	MOTRIL	DEFINICIÓN Y DIVULGACIÓN DE LOS LUGARES DE MEMORIA DEMOCRÁTICA DE LA COSTA DE GRANADA	MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA	2.000,00 €	BENEFICIARIA
AS ME VUELVES LORCA	NEVADA	ME VUELVES LORCA 2021	CULTURA	1.500,00 €	BENEFICIARIA
AS CORO DE GÜEVÉJAR CULTURAL	NÍVAR	RECUPERACIÓN DEL FOLCLORE ANDALUZ	CULTURA	300,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL PUEBLA DE DON FADRIQUE Y ALMACILES	PUEBLA DE DON FADRIQUE	HISTORIA EN EL AIRE: YACIMIENTOS Y PAISAJES A VISTA DE DRON	CULTURA	200,00 €	SUPLENTE 16
AS GRANADINA PARA LA RECUPERACIÓN DE LA MEMORIA HISTÓRICA	PULIANAS	PRELUDIO DE AUSCHWITZ EN GRANADA: VÍCTIMAS DE LAS"FOSSAS DEL SILENCIO" DE VÍZNAR	MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA	3.000,00 €	BENEFICIARIA
AS EL RINCON DE VENUS DE SALAR	SALAR	OFICIOS TRANSFORMADOS EN EL MUNDO RURAL A TRAVÉS DEL MURAL	CULTURA	400,00 €	SUPLENTE 1
AS SOCIO CULTURAL LA DESBANDÁ	SALOBREÑA	PUBLICACIÓN WEB. SENDEROS DE MEMORIA DEMOCRÁTICA - PROVINCIA DE GRANADA	MEMORIA HISTÓRICA Y DEMOCRÁTICA	2.400,00 €	BENEFICIARIA

AS CULTURAL SALAMANDROÑA	SALOBREÑA	VII FESTIVAL INTERNACIONAL DE HABANERAS	CULTURA	1.200,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL TARDES DE ESPAÑA EN EL MUNDO	SALOBREÑA	II FESTIVAL INTERNACIONAL ALBORADA CLÁSICA	CULTURA	1.200,00 €	BENEFICIARIA
AS MUSICAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN	TORRENUEVA	NUEVO IMPULSO A LA FORMACIÓN MUSICAL	CULTURA	500,00 €	BENEFICIARIA
AS UNIÓN MUSICAL DE UGÍJAR	UGÍJAR	QUE LA MÚSICA NO PARE	CULTURA	1.200,00 €	BENEFICIARIA
AS VECINOS VIRGEN DE LA PIEDAD	VALLE DEL ZALABÍ	TALLER DE RECUPERACIÓN DE ENSERES Y APEROS	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 15
AS CULTURAL BANDA DE MÚSICA DE VALLE DEL ZALABÍ	VALLE DEL ZALABÍ	RECUPERACIÓN MUSICAL DE TRADICIÓN ORAL	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 12
AS MUSICAL AMIGOS DE VÉLEZ	VÉLEZ DE BENAUDALLA	I SANTA CECILIA FUSIÓN	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
AMPA GRASARANI DEL CEIP MADRIGAL Y PADIAL	VÉLEZ DE BENAUDALLA	PRIMERAS JORNADAS "LEEMOS EN FAMILIA"	CULTURA	1.000,00 €	BENEFICIARIA
ASOCIACIÓN CULTURAL VOCES VELEÑAS	VÉLEZ DE BENAUDALLA	RECUPERANDO LA MEMORIA CANTADA III: EN RECUERDO DE LA GENERACIÓN DEL 27	CULTURA	500,00 €	BENEFICIARIA
AS COMISIÓN DE FIESTAS DE VÉLEZ DE BENAUDALLA	VÉLEZ DE BENAUDALLA	RECUPERANDO EL CARNAVAL DE VÉLEZ DE BENAUDALLA	CULTURA	792,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL DE MOROS Y CRISTIANOS NAZARÍ	VÉLEZ DE BENAUDALLA	TALLER PARTICIPATIVO DE CONFECCIÓN DE VESTUARIO DE MOROS Y	CULTURA	389,50 €	SUPLENTE 9
AS CULTURAL VILLAMESÍA	VILLANUEVA MESÍA	CULTURA EN LA CALLE	CULTURA	800,00 €	BENEFICIARIA
CASA JAPÓN	VÍZNAR	CONCIERTO DE MÚSICA FUSIÓN ANDALUSÍ Y JAPONESA INTERPRETADO POR SUHAIL SERGHINI Y YOSHIE SAKAI	CULTURA	300,00 €	SUPLENTE 17
AS AGRUPACIÓN MUSICAL JUVENIL DE ZAGRA	ZAGRA	VOLVER CON MÚSICA	CULTURA	290,00 €	BENEFICIARIA
AS CULTURAL VIRGEN DE LA CABEZA	ZÚJAR	I CICLO DE CONCIERTOS DE "BANDAS SONONAS DE PELÍCULAS INFANTILES, (B.S.O. JUNIOR)"	CULTURA	600,00 €	BENEFICIARIA

### C. Desestimadas.

SOLICITANTE	MUNICIPIO	CAUSA
AS Arte Diverso y Visible	GRANADA	G
AS MUJERES MUFRE	FREILA	F

### CAUSAS DE ESTIMACIÓN

Identificador	Causa de Desestimación Definitiva
A.	Fuera de plazo.
B.	Procedimiento electrónico solicitado no adecuado y requerimiento telemático para subsanación no atendido / Solicitud en papel.
C.	Presentación por persona física o persona jurídica incompetente para tramitar solicitud.
D.	No tener domicilio social ni delegación en municipio de la Provincia de Granada.
E.	No cumplir los requisitos como Entidad (art. 3 de las Bases).
F.	No cumplir relacionados con los fines propios de la Línea a la que se presenta (artículo 2).
G.	No atender los requerimientos de subsanación de su solicitud.
H.	Tener pendiente justificaciones con Diputación de Granada.
I.	No alcanzar la puntuación mínima requerida por la línea para su financiación.
J.	Anexo II no presentado en plazo o erróneo.

La Junta de Gobierno estima que procede aprobar la Propuesta formulada en el sentido expresado. La Presidencia así lo resuelve.

Lo que se comunica, a reserva de la aprobación del acta, en Granada a fecha de firma electrónica.-La Secretaria General, Sra. Vicepresidenta Segunda Diputada Delegada de Bienestar Social.■