



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 216 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades.- <i>Convenio colectivo de Cespa Gestión de Residuos, S.A.</i>	2
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA.- <i>Autos 190/20</i>	15
<i>Autos ETJ 965/20</i>	15
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.- <i>Ejecución 23/20</i>	15
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA.- <i>Autos 1177/19, citación</i>	15
<i>Autos 1177/19, despidos/ceses</i>	16
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL.- <i>Autos 273/20</i>	16
<i>Autos 300/20</i>	17
<i>Autos 6/20</i>	17
<i>Autos 308/20</i>	18
<i>Autos 90/20</i>	18

AYUNTAMIENTOS

ALGARINEJO.- <i>Oferta de Empleo Público 2020</i>	19
ALMUÑÉCAR.- <i>Reglamento del Consejo Escolar Municipal</i>	19
BAZA.- <i>Aprobación definitiva estudio de detalle</i>	20

COGOLLOS VEGA.- <i>Listado definitivo de admitidos, plaza Administrativo</i>	20
<i>Corrección de bases publicadas el 18/11/2020</i>	20
MORALEDA DE ZAFAYONA.- <i>Frecuencia de sesiones plenarias</i>	22
MOTRIL.- <i>Amortización de puestos vacantes en la RPT</i>	21
PELIGROS.- <i>Aprobación definitiva de expte. 2127/2020, de modificación presupuesataria</i>	22
Empresa Municipal Peligros Atiende, S.L.- <i>Composición bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio 2020</i>	22
PUEBLA DE DON FADRIQUE.- <i>Modificación de crédito nº 13, transferencia de crédito de distintas áreas de gasto</i>	24
SANTA FE.- <i>Oferta de Empleo Público 2020</i>	24
LA TAHA.- <i>Aprobación definitiva del presupuesto 2020</i>	25
<i>Aprobación definitiva de modificación 11/2020, crédito extraordinario</i>	26
<i>Aprobación definitiva de la modificación 10/2020</i>	27
LA ZUBIA.- <i>Decreto 2192/2020, de delegación de competencias específicas</i>	27
<i>Aprobación definitiva de acuerdo de modificación del Reglamento Orgánico Municipal</i>	28
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS JUNCARIL-ASEGRA (ALBOLOTE-PELIGROS).- <i>Aprobación definitiva presupuesto 2021</i>	30

ANUNCIOS NO OFICIALES

CENTRAL DE RECAUDACIÓN. Comunidad de Regantes de la Acequia de Moroz.- <i>Padrones anuales</i>	30
COMUNIDAD DE REGANTES DE DÓLAR.- <i>Convocatoria a junta general ordinaria y extraordinaria</i>	31

NÚMERO 5.805

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCION de 2 de diciembre de 2020, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Cespa Gestión de Residuos, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A. (con código de convenio nº 18101210012020), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de noviembre de 2020 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

Granada a 23 de noviembre de dos mil veinte

PREVIO. PARTES SIGNATARIAS DEL CONVENIO COLECTIVO. El convenio colectivo es firmado por los miembros de la comisión negociadora, conformada por:

La parte social

- * José Antonio Sánchez Pérez (UGT)
- * Alfredo García Rodríguez (UGT)
- * Pedro Reinoso Moreno (UGT)

Asesores parte social:

- * D. Antonio Rafael Muñoz López (UGT)

Por la Empresa:

- * D. José Antonio Pérez Santos.
- * D^a Ariadna Martínez Martínez
- * D. Alejandro Rodríguez Martín.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito funcional.** Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa, CESPA DE GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., ACTIVIDAD DE RE-

COGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN y sus trabajadores, dedicados a la actividad de gestión de residuos hospitalarios, recogida, transporte y tratamiento de residuos hospitalarios y las actividades de desinfección, desinsectación y desratización.

Artículo 2. **Ámbito personal.** El convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores/as de la empresa en el centro de trabajo de la Planta de Atarfe- Granada, dedicados a la actividad indicada en el ámbito funcional, independientemente de la naturaleza contractual

Artículo 3. **Ámbito Temporal.** La vigencia temporal del convenio será por 18 meses, extendiéndose su ámbito desde el 1 de enero de 2020 hasta el 30 de junio de 2021.

Artículo 4. **Denuncia y prórroga.** El presente Convenio Colectivo será denunciado de forma automática llegado el vencimiento del mismo el 30 de junio de 2021, sin que las partes tengan que proceder a su denuncia.

A partir de la fecha de finalización del mismo, las partes tienen tres meses para constituir la mesa negociadora del nuevo Convenio Colectivo pudiendo dar traslado cualquiera de las partes a la otra las materias objeto de negociación.

Este Convenio seguirá en vigor tanto en cuanto no se pacte otro que lo sustituya.

Artículo 5. **Condiciones más beneficiosas.**

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán las condiciones de mínimas.

b) Las mejoras individuales o colectivas que, a la entrada en vigor del presente convenio, superen las contenidas en el mismo en su conjunto no podrán ser absorbidas ni compensadas.

c) De dictarse una disposición de rango superior al presente convenio que presente una mejora del mismo considerado en su conjunto, será de aplicación a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 6. **Vinculación a la totalidad.** En el supuesto de que por la autoridad competente fuese declarada nula alguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, quedara todo él sin eficacia, debiendo procederse en dicho caso, a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas, permanecerán vigentes en tanto no sean de posible modificación en la negociación y hasta que no se definan en la publicación definitiva.

Artículo 7. **Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.**

1) **Constitución y funcionamiento.** Se crea una comisión mixta encargada de interpretar y velar por el exacto cumplimiento de este convenio, que se pronunciará sobre conflictos interpretativos de su contenido, a petición de parte interesada, con carácter no vinculante, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a los órganos de mediación administrativos y/ o a la vía jurisdiccional competente.

La Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la empresa y tres de los trabaja-

dores que forman parte social. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

2) Procedimiento. Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación colectiva entre las partes, cualquiera de éstas podrán someter la discrepancia a la comisión mixta paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión mixta del convenio, las partes podrán someterse voluntariamente a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8. Contratos de trabajo.

a) Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicio en la empresa y que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo legalmente establecido, adquirirán la condición de fijos en la plantilla con efectos desde el primer día de trabajo.

b) La contratación de personal se efectuará de conformidad con la legislación vigente en cada momento, por escrito y con copia al trabajador, acreditándole el registro del mismo en la oficina de empleo.

Artículo 9. Periodo de prueba. Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de 15 días para el resto del personal.

Artículo 10. Movilidad funcional-trabajo de superior o inferior categoría.

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías para las que fueron contratados los/as trabajadores/as, solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) La empresa deberá comunicar al trabajador/a afectado/a y a los representantes sindicales las razones objetivas que hacen necesaria la medida y el tiempo de duración de la misma.

c) La movilidad funcional se deberá efectuar sin menoscabo de la dignidad del trabajador/a y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que se mantendrá la retribución de origen.

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) Cuando un trabajador/a desarrolle de forma continuada un trabajo de categoría superior por un periodo de seis meses o más, consecutivos o alternos en un pe-

riodo de doce meses naturales, pasará automáticamente a encuadrarse en esa categoría con las condiciones económicas establecidas para la misma. Si el periodo fuese inferior a seis meses, por sustitución o enfermedad de otros/as trabajadores/as, cobrará el salario correspondiente a la categoría durante ese periodo.

f) El desarrollo de tareas de inferior categoría exigirá una necesidad perentoria e imprevisible y la imposibilidad de cubrir el servicio con el personal contratado para las mismas.

Artículo 11. Jornada de trabajo. La jornada de trabajo para el personal del presente convenio será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

En cada uno de los centros de trabajo, para el personal de administración, se acordará entre la dirección del mismo y este personal la distribución de la jornada de trabajo.

La jornada para todo el personal administrativo de la empresa, será continuada en horario de 7.30 a 15:30 horas.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso, durante la misma, de duración no inferior a 15 minutos. Esto se considerará trabajo efectivo.

La hora diaria de jornada no realizada no tendrá carácter recuperable.

Para el centro de trabajo de Atarfe (Granada), los/as trabajadores/as adscritos a la prestación de los servicios denominados DDD (Desinfección, Desratización y Desinsectación) tendrán una jornada de trabajo de lunes a viernes, estableciéndose un sistema de guardias para los fines de semanas y festivos con carácter rotativo. Los trabajadores que realicen dichas guardias, por su disponibilidad dentro de la misma, percibirán el importe bruto de 30,00 euros semanales por el servicio completo de la guardia semanal y festiva realizada, retribuyéndose la misma por el concepto de "plus de disponibilidad".

Artículo 12. Fiestas. Se implementará el calendario de festivos establecido legalmente en ámbito nacional, en cada comunidad autónoma, junto a los dos locales, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el de descanso semanal, se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal y, además, se trabaja, el descanso correspondiente al festivo y al día de descanso semanal, se trasladarán a otras fechas, debiendo descansar dos jornadas.

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pueda descansar el día de fiesta correspondiente, la empresa abonará al trabajador/a las horas trabajadas al precio de la hora extraordinaria realizada en festivo.

En el calendario anual, se incluirá un festivo local por centro de trabajo, acordado entre las partes, adicional a los dos existentes, el cual tendrá carácter de recuperable, fijando la empresa para cada trabajador/a la recuperación.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará media jornada, no teniendo la reducción de jornada en estas fechas carácter de recuperable.

Artículo 13. Plus de nocturnidad. Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y su retribución tendrá un incremento de 50% sobre el salario base de la categoría profesional. Se abonará por el tiempo de su realización, en periodo vacacional y sin repercusión en las pagas extras.

Cualquier hora de trabajo realizada entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirá con el incremento que corresponda por aplicación de plus de nocturnidad.

Se exceptúa a los/as trabajadores/as contratados para el turno de noche, entendiéndose que en el salario de los mismos ya está incluido el plus de nocturnidad.

Artículo 14. Horas extraordinarias. No se excederá del número máximo de horas extraordinarias por trabajador/a previsto en la legislación vigente, siendo estas voluntarias y rotativas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a petición del trabajador/a, por descanso a razón de 1 hora y quince minutos por hora extra trabajada, en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de su realización.

Se fijará en las tablas salariales anexas el valor de las horas extras.

La/s hora/s extraordinaria/s realizada/s por el personal administrativo, se compensará/n con descanso incrementado en 1,5 su valor.

Artículo 15. Vacaciones. Todos los/as trabajadores/as de la empresa disfrutaran de 23 días laborables de vacaciones al año.

El calendario de vacaciones se acordará en el primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La fecha inicial de disfrute no podrá coincidir en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma: once días laborables continuados entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año asignados de forma rotativa. El periodo de disfrute de los doce días restantes se determinará anualmente con antelación al 31 de marzo de cada año, a petición del trabajador/a y de conformidad con las necesidades del servicio.

Los/as trabajadores/as que entren a trabajar durante el año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta la fecha.

Todo/a trabajador/a que esté trabajando desde el primero de enero disfrutará las vacaciones completas antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que en caso de cese en la empresa con anterioridad a esa fecha de liquidaciones le descuenta el importe equivalente a los días disfrutados en exceso.

La empresa, a solicitud del trabajador/a, vendrá obligada a darle por escrito antes del 31 de marzo de cada año, las fechas de disfrute de sus vacaciones anuales. Si después del 31 de marzo se variara el periodo vacacional fijado, por necesidades de la empresa, cada semana corrida se compensará al trabajador con un día de descanso adicional.

En ningún caso se podrá variar el periodo de vacaciones en los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha fijada como inicial de las mismas.

Artículo 16. Permisos y licencias. Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación

de este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos y licencias con el carácter de abonables y no recuperables:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijo y/o fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se exija desplazamiento fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo en distancias superiores a 50 km, estos días se aumentarán a cuatro.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico o especialista con justificación posterior a entregar a la empresa en las 24 horas siguientes.

e) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y su justificación.

f) Un día de asuntos propios. El disfrute del mismo será comunicado a la empresa con suficiente antelación, debiéndose de disfrutar dentro del año natural.

Artículo 17. Incapacidad temporal. En los casos de incapacidad temporal por cualquier contingencia, el/la trabajador/atendrá derecho a que se le complemente la prestación de incapacidad que pueda percibir con un complemento de mejora voluntaria que alcance hasta el 100% del importe de los conceptos retributivos correspondientes a su categoría profesional, incluido pagas extras y antigüedad, quedando excluido de este complemento el plus de transporte.

Artículo 18. Maternidad.

a) En el caso de embarazo, cuando exista prescripción facultativa, la mujer cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado, por otro en el que pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del feto, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, y en ningún caso realizará trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horario de trabajo.

Artículo 19. Reducción de jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen.

b) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una per-

sona con discapacidad física, psíquica, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán 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/as trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstas en los apartados anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá pre avisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

e) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Artículo 20. Excedencias por cuidado de familiares.

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

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

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

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

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, no será computable a efectos de antigüedad

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcu-

rrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

Artículo 21. Suspensión con reserva del puesto de trabajo. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, podrá declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, siendo la percepción económica del 100%.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el

nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

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

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

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

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

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

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

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el

/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato conforme a lo previsto en la norma general. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulada en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza ese derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 22. Extinción del contrato de trabajo. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del/la trabajador/a, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La falta de concesión del preaviso no anulará la extinción. Si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación de primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el

apartado 3 del artículo 46, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

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

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

Artículo 23. Seguro de accidentes. En el caso de accidente de trabajo del que se derive reconocimiento de incapacidad permanente en grado de absoluta o el fallecimiento, el trabajador/a accidentado o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado de 24.000 euros. Esta cantidad se asegurará mediante póliza de responsabilidad civil al efecto.

Artículo 24. Excedencia voluntaria. El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido más de dos años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia deberán concederse por la empresa en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde el día de la presentación de la solicitud. La misma se formulara necesariamente por escrito a su recepción la empresa acusará recibo.

La solicitud de reingreso, en su caso, debe formularla por escrito el/la trabajador/a con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia. Del escrito de solicitud se acusará recibo por la empresa.

El reingreso efectivo estará condicionado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional del solicitante. De no existir vacante de su misma categoría y si de una inferior, el excedente podrá optar entre reingresar ocupando plaza de inferior categoría con el salario de la misma o esperar a que se produzca vacante de la suya.

Artículo 25. Excedencias especiales. Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo en que el/la interesado/a permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el/la trabajador/a al producirse la excedencia computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 26. Ropa de trabajo.-Anualmente al personal se le facilitará la siguiente ropa de trabajo adecuado a las características físicas de cada trabajador:

a) Equipo de invierno: tres sudaderas, tres camisetas, tres pantalones, un anorak, dos pares de botas de seguridad y un chaleco.

b) Equipo de verano: tres camisetas, tres pantalones, un par de botas de seguridad.

Estas prendas de trabajo se entregará en el mes de abril el de verano y en el de octubre el de invierno.

DISPOSICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 27. Salarios. Los salarios y conceptos salariales regulados en la actual tabla salarial vigentes al 31 de diciembre de 2019 se revisarán en los siguientes términos:

* Año 2020. Incremento 1%

* Año 2021. Incremento del 0,8% hasta el 30 de junio.

Artículo 28. Antigüedad. El complemento de antigüedad se calculará por trienios al 6% del salario base, con un tope máximo de cinco trienios.

Artículo 29. Pagas extraordinarias. La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias lo siguiente:

1) Paga de julio que será de 30 días. Se abonará en el mes de junio de cada año. Su devengo será de 1 de julio al 30 de junio.

2) Paga de Navidad que será de 30 días: se abonará en el mes de diciembre de cada año. Su devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre.

3) Paga de marzo 2015, se establece un pago único para cada año siendo su importe el reflejado en las tablas salariales.

El abono de la paga de marzo se realizará con la nómina del mes de marzo del año que se trate y su devengo se realizará de enero a diciembre de dicho año.

Artículo 30. Viajes y dietas. Se establece en concepto de abono por dietas, para todas las categorías profesionales, las siguientes cantidades:

a) Media dieta: cuando el/la trabajador/a prolongue o anticipe su jornada diaria más allá o con anterioridad a las 15:00 horas.

b) Dieta completa: cuando el/la trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su domicilio, corriendo a cargo de la empresa además el coste del alojamiento.

c) Kilometraje: se abonará en caso de uso de vehículo propio.

Los importes o valores para cada concepto devengado son los dispuestos en las tablas salariales anexas.

Artículo 31. Plus de penosidad y peligrosidad. Dada la actividad de la empresa, se establece un Plus de penosidad y peligrosidad cuyo importe viene especificado en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

a) Complemento de destino o función. Se establece un complemento de destino o función para los administrativos en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas.

b) Plus Convenio. Aquellos/as trabajadores/as que se encuentren dentro del ámbito funcional y personal del presente convenio, percibirán el presente plus cuya cuantía salarial viene establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 33. Plus especialista. Se establece un plus de especialista para las categorías de mecánico, mantenimiento y conductor de 2ª), cuyos importes aparecen reflejados en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 34. Plus responsable de equipo. Se establece un plus de responsable de equipo para aquellos/as trabajadores/as que dentro de sus correspondientes turnos de trabajo, además de realizar sus tareas propias conforme a su categoría profesional, realicen labores de organización, coordinación, distribución y supervisión respecto a los demás trabajadores. Será asignado dicha responsabilidad por la Empresa. El importe del plus será el dispuesto en las tablas salariales anexas para cada día de trabajo en el que desempeñe dichas funciones.

Artículo 35. Premio a la natalidad. Por el nacimiento de hijo/s o adopción/es, la empresa abonará un único premio de 100 euros anuales. En el caso de que ambos progenitores permanezcan a la empresa, se devengará un solo premio de natalidad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Artículo 36. Clasificación Profesional. El sistema de clasificación profesional que se contempla en este Convenio se estructurará en función de lo previsto en el Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogidas, tratamientos y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en el artículo siguiente, es meramente enunciativa y no presuponé la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los contenidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativo. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Artículo 37. Grupos Profesionales. El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que

ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de Técnicos.
- b) Grupo de Mandos Intermedios.
- c) Grupo de Administrativos.
- d) Grupo de operarios.

Artículo 38. Categorías Profesionales. Cada grupo profesional comprende tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellas se concreta en categorías profesionales.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos previstos en las tablas salariales anexas.

A) Grupo de Técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales que se corresponde con las distintas categorías profesionales que se encuadran en este grupo profesional:

* Jefe de Planta: En posesión de un título de grado superior o en grado, desempeña las funciones propias del servicio. Manda sobre la plantilla. Y es el responsable, junto a otro superior, de la gestión de las distintas actividades de la Empresa. Coordina, gestiona y manda sobre el trabajo de los demás trabajadores de la planta, reportando directamente a su superior jerárquico.

* Técnico Medio Ambiente y Calidad: En posesión de un título superior o medio, o en grado, y dependiendo directamente del jefe de explotación o, en su caso, del gestor de la explotación o del jefe de planta, si lo hubiese. Es el responsable de llevar a cabo todas las gestiones necesarias para el cumplimiento, puesta en marcha y seguimiento de las normas ambientales, de calidad y apoyo de logística y de seguridad de las actividades a su cargo. Tiene facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo tanto en planta como con los conductores y administrativos. Tiene facultades para emitir pedidos.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios y especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador, quedando encuadrado en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

* Técnico de mantenimiento: En posesión de un título profesional que le capacite para el desempeño de su puesto, desarrollará las funciones de su especialidad que le encomiende la empresa. Es responsable del mantenimiento de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la conservación y mantenimiento de las maquinarias y utillajes, y al buen funcionamiento del servicio. Debe responder de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina.

C) Grupo de administrativos. Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

* Jefe Administrativo. Personal con responsabilidad y mando directo en la oficina. Ordena y da unidad al tra-

bajo que tiene encomendado y responde del mismo y de las personas que tiene a su orden antes sus jefes inmediatos, distribuyendo, coordinando y supervisando el trabajo de sus subordinados.

* Oficial Primera Administrativo. Personal que actúa a las órdenes de un jefe de administración y tiene a su cargo un servicio administrativo dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren estudio, preparación y reporte a su superior.

* Administrativo. Personal que dedica su actividad a operaciones que le son encomendadas por sus superiores jerárquicos y en general a todas aquellas que se derivan de la gestión y funcionamiento del área administrativa de la Empresa.

D) Grupo Operarios. El grupo de operarios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y /o responsabilidades atendiendo a la categoría profesional del trabajador:

* Oficial Primera Mantenimiento. Con mando sobre otros operarios o sin ellos, posee los conocimientos y cualificación máxima del oficio y la práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

* Oficial Segunda Mantenimiento. Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y conocimiento del oficial de primera, pero sabe y ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

* Mecánico. Es el responsable del taller. De la reparación de los vehículos y de las maquinarias mecánicas de tracción. Se encargará del buen funcionamiento, revisión y conservación de los vehículos de la Empresa y del mantenimiento y conservación de las herramientas y del material del taller y del orden y limpieza del propio taller. Observará las prescripciones técnicas de los vehículos y será el responsable de las inspecciones técnicas de los mismos.

* Jefe de equipo. Es el peón especializado que, además de realizar, su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir a su superior jerárquico en ausencia de éste.

* Conductor de Primera. El/la trabajador/a en posesión de los permisos y carnet de conducir, incluido el ADR. correspondiente tiene capacidad y aptitud para conducir de forma habitual vehículos tráiler y por encima de los 3500,00 kg.

* Conductor de Segunda. Es el/la trabajador/a que, hallándose en posesión del carnet de conducir correspondiente y del carnet de ADR, conduce vehículos de empresa cuya capacidad de carga no excede los 3500,00 kg.

* Peón Planta. Es el/la trabajador/a dedicado al tratamiento de residuos y a la higienización de contenedores, así como al mantenimiento de las condiciones de limpieza e higiene de la instalación. En caso de asumir las funciones de responsable de turno, percibirá el plus correspondiente.

* Peón DDD. El/la trabajador/a que, con la cualificación profesional suficiente, se dedica a trabajos de control de plagas y mantenimiento de instalaciones frente al riesgo de legionelosis y otras plagas.

* Oficial Primera de Planta y de DDD. Es el/la trabajador/a con mando sobre otros/as trabajadores/as o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

* Oficial segunda Planta y DDD. Es el trabajador que con el conocimiento técnico y práctica del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecuta los cometidos con perfección y eficacia.

* Otros. Se reconoce a efectos de aplicación de este Convenio las categorías no definidas aquí pero existentes en la Empresa de: comercial y conserje. Así como todas aquellas que por necesidades de la Empresa puedan crearse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 39. Formación. La empresa fijará anualmente un calendario de formación obligatoria, con la conformidad de los representantes de los trabajadores. Con esta formación se pretende mantener actualizado permanentemente la capacitación de sus trabajadores/as, asegurando la cualificación personal de éstos, promoviéndose la formación especializada que suponga una mejora que redunde en la calidad del trabajo. Para ello, se estudiarán y valorarán las solicitudes que hagan los/as trabajadores/as para recibir la formación ofertada por la Empresa, debiendo ésta facilitar la asistencia del personal a los cursos para los que hayan sido asignados, pudiendo realizarse dicha formación fuera de los horarios de trabajo.

En los supuestos de formación específica necesaria para que el/la trabajador/a pueda seguir ostentando su capacitación profesional que le permita seguir accediendo a su puesto de trabajo, como los casos necesarios formativos para la renovación del carnet de ADR, renovación del CAP, renovación de homologaciones para el control de plagas y legionella, entre otros, será la Empresa la que asumirá la obligación de facilitar la formación reglada, asumiendo los costos de dichas formación. Los sobrecostos que puedan originarse de esta formación provocados por el propio trabajador, será, en este caso, éste quien deba asumir dichos costos formativos, no pudiendo ejercer las funciones para las que fue contratado si el acceso a su puesto de trabajo depende de la obtención de los títulos, carnets u homologaciones necesarios para el desarrollo de su prestación. En este supuesto, el trabajador deberá pasar a una categoría inferior mientras perdure la imposibilidad de acceso a su puesto de trabajo de origen, percibiendo los salarios correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñe.

Las horas de formación realizadas fuera del horario de trabajo del trabajador/a, se compensarán durante el año natural en que se hayan generado con días de descansos, siendo para tal fin equivalente una hora de formación a una hora y quince minutos de trabajo ordinario.

GARANTÍA DE EMPLEO

Artículo 40. Subrogación del personal. En virtud de lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del capítulo XI del Convenio Colectivo General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, y como norma convencional su-

pletoria, complementaria y subsidiaria del presente Convenio Colectivo de Empresa, se prevé para el personal afecto a este Convenio la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades o clientes que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, en los términos, condiciones y supuestos pactadas en el Convenio Colectivo General del Sector.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. Derechos y garantías sindicales.

1) Constitución de secciones sindicales:

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los estatutos del sindicato. Los miembros de la Sección Sindical elegirán, de entre ellos, a los Delegados Sindicales que les correspondan, de conformidad con el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y cuyas funciones serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de la empresa y servir de medio de comunicación entre el sindicato y la empresa.

- Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, delegados de personal, comité de prevención de riesgos laborales y comisión mixta con voz pero sin voto. Tendrán acceso a la misma información y documentación que los representantes de los trabajadores con el deber de sigilo previsto para los mismos.

- Serán oídos por la empresa en aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

- Se les informará por la empresa de los despidos o sanciones graves o muy graves, pudiendo emitir informe no vinculante.

2) Crédito horario sindical:

Los/as delegados/as de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Sección Sindical de Sindicato con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas mensuales que podrán ser acumuladas, dentro de cada mes, en uno o varios de sus miembros, en la forma que estos acuerden. La acumulación deberá ser comunicada a la empresa con carácter previo.

3) Facultades:

Los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.

Se crea una comisión de Seguridad y salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito de la empresa supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como del análisis de los riesgos que afecten a las diferentes actividades de la empresa y los planes de prevención de la misma, determinar la formación a impartir en esa materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas y velar por el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las normas de prevención y el uso de los medios colectivos e individuales establecidos.

La Comisión estará integrada por seis miembros: deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Convenio y formarán 'parte de la misma con carácter paritario, tres miembros nombrados por las centrales sindicales con presencia en la empresa y tres miembros designados por la dirección de la misma, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse un calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que se regulará su funcionamiento. Esta regulación deberá recoger lo relativo al régimen de sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios, y propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión. La comisión asume, en los acuerdos adoptados en su seno, la responsabilidad compartida frente a la normativa de prevención de riesgos laborales y sus acuerdos tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 43. Facultad sancionadora. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 44. Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los reiterados descuidos, errores o demoras inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Dos o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, de 20 minutos o más, sin que existan causas justificadas. Si las faltas de puntualidad sin causa justificada son superiores a treinta minutos se considerará falta grave.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. El descuido voluntario en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal reiteradamente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las peleas con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

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

10. Entregar los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal fuera del plazo legal establecido.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desarrollo del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores o subordinados.

15. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.

Artículo 46. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, superiores a veinte minutos, sin que existan causas justificadas. Si la falta de puntualidad sin causa justificada es superior a treinta minutos se calificará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia injustificada a los superiores en el desarrollo normal de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Dormir durante la jornada de trabajo, salvo causas de fuerza mayor.

7. Actitudes o comportamientos reiterados que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.

8. Faltas reiteradas y notorias de respeto o consideración al público.

9. Descuidos importantes en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización. Hacer uso del teléfono móvil durante la prestación del servicio para asuntos ajenos a la relación laboral con la Empresa. En caso de reiteración en la comisión de esta infracción, será clasificada la misma como muy grave.

11. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios graves a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

12. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

13. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

14. No prestar la diligencia o 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.

15. La negligencia o imprudencia grave y no justificada en el desarrollo de la actividad encomendada.

16. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

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

18. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación y esté cualificada.

19. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.

20. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

21. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

22. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

23. La alteración o permuta de turnos, trabajos o vacaciones sin conocimiento del superior jerárquico.

24. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y/o no cumplimentar la misma.

Artículo 47. Faltas muy graves. Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de un seis meses o quince durante un año.

2. Faltar al trabajo más de tres días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de treinta días, superiores a treinta minutos, sin causa justificada.

4. Más de diez faltas de puntualidad superiores a 30 minutos en la asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de seis meses

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

6. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

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

9. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

10. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

11. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo aun no siendo habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

12. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

13. La competencia desleal.

14. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

15. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración al personal que trabaja en las instalaciones del cliente que ha contratado nuestros servicios, independientemente de la modalidad de contratación que los vincule al mismo.

16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione perjuicio muy grave para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

17. La imprudencia o negligencia inexcusable.

18. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos, cuando no esté justificado.

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

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

21. La desobediencia continuada o persistente.

22. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, aún de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

23. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

24. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

25. Alegar motivos falsos para obtener licencias.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción firme.

27. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Artículo 48. Prescripción de las faltas. 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 49. Sanciones. Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador/a, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y el perjuicio ocasionado a la empresa.

- Sanciones por faltas leves:
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
- Sanciones por faltas graves:
- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

- Sanciones por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

- Despido.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 50. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía o del grupo de empresas y estarán afectado, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, en el grupo de empresas.

Disposición adicional primera. Retirada de carné de conducir. En caso de que a un conductor/a le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez. Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio solo se aplicará por un periodo de seis meses al 100% y por el resto del periodo de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que le correspondan. Se excluirán los casos en los que la retirada de carné sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probado y/o habitual. Se amplía di-

cha protección a las retiradas producidas durante el periodo "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice. b) Sanciones de tráfico: la empresa se hará responsable de las sanciones y multas de tráfico que se impongan a los conductores, cuando éstas sean imputables a la misma. El/la conductor/aviene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Disposición Adicional Segunda. JUBILACIÓN PARCIAL. Todos/as los/as trabajadores/as que cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente convenio, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo hasta que se jubile totalmente

Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos:

1- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los/as trabajadores/as que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando

acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

2- El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será el que establezca la normativa vigente en cada momento.

3- Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

4- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido cesará con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo de relevista.

5- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el/la trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste para alcanzar su edad mínima para la jubilación ordinaria, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho/a trabajador/a a la situación de jubilación total

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES PERIODOS 2020-2021

TABLAS SALARIALES 2020

CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.

1 %

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	1.224,45	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.512,32
Tec. Mantenimiento	1.224,45	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.512,32
Técnico Calidad y MA	1.224,45	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.512,32
Jefe Admvo.	1.248,40	Trienios 6% s.b	123,37	131,60	0,00	0,00	1.503,37
Oficial 1.ª Planta/DDD	1.195,05	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.482,92
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.195,05	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.482,92
Mecánico	1.195,05	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.482,92
Conductor 1.ª	1.195,05	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.482,92
Jefe Equipo	1.071,67	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.359,54
Oficial 2.ª Planta/DDD	1.071,67	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.359,54
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.071,67	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.359,54
Conductor 2.ª	1.071,67	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.359,54
Oficial 1ª Administrativo	1.056,96	Trienios 6% s.b	123,37	87,37	0,00	0,00	1.267,70
Administrativo	953,37	Trienios 6% s.b	123,37	87,37	0,00	0,00	1.164,11
Peón Planta/DDD	953,37	Trienios 6% s.b	123,37	0,00	164,50	0,00	1.241,24

(A) Máximo cinco trienios.

SALARIOS BRUTOS ANUALES PARA EL AÑO 2020

1 %

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	17.142,26	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.883,70
Tec. Mantenimiento	17.142,26	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.883,70
Técnico Calidad y MA	17.142,26	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.883,70
Jefe Admvo.	17.477,54	Trienios 6% s.b	1.727,18	1.842,41	0,00	711,24	21.758,38

Oficial 1.ª Planta/DDD	16.730,74	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.472,17
Oficial 1.ª Mantenimiento	16.730,74	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.472,17
Mecánico	16.730,74	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.472,17
Conductor 1.ª	16.730,74	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	21.472,17
Jefe Equipo	15.003,41	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	19.744,85
Oficial 2.ª Planta/DDD	15.003,41	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	19.744,85
Oficial 2.ª Mantenimiento	15.003,41	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	19.744,85
Conductor 2.ª	15.003,41	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	19.744,85
Oficial 1ª Administrativo	14.797,43	Trienios 6% s.b	1.727,18	1.223,20	0,00	711,24	18.459,06
Administrativo	13.347,21	Trienios 6% s.b	1.727,18	1.223,20	0,00	711,24	17.008,83
Peón Planta/DDD	13.347,21	Trienios 6% s.b	1.727,18	0,00	2.303,01	711,24	18.088,64

(A) Máximo cinco trienios.

12,35	VALOR HORA EXTRA.	
61,67	VALOR DIETA COMPLETA	
12,35	VALOR MEDIA DIETA	
16,43	HORA EXTRA FESTIVO	
5,93	VALOR DÍA PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO	

0,19 POR KILÓMETRO

TABLAS SALARIALES 2021

CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.

0,8%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Tec. Mantenimiento	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Técnico Calidad y MA	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Jefe Admvo.	1.258,38	Trienios 6% s.b	124,36	132,65	0,00	0,00	1.515,39
Oficial 1.ª Planta/DDD	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Mecánico	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Conductor 1.ª	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Jefe Equipo	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 2.ª Planta/DDD	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Conductor 2.ª	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 1ª Administrativo	1.065,42	Trienios 6% s.b	124,36	88,07	0,00	0,00	1.277,84
Administrativo	961,00	Trienios 6% s.b	124,36	88,07	0,00	0,00	1.173,43
Peón Planta/DDD	961,00	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.251,17

(A) Máximo cinco trienios.

SALARIOS BRUTOS ANUALES PARA EL AÑO 2021

0,8%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	22.058,77
Tec. Mantenimiento	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	22.058,77
Técnico Calidad y MA	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	22.058,77
Jefe Admvo.	17.617,36	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.857,15	0,00	716,93	21.932,44
Oficial 1.ª Planta/DDD	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	21.643,95
Oficial 1.ª Mantenimiento	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	21.643,95
Mecánico	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	21.643,95
Conductor 1.ª	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	21.643,95
Jefe Equipo	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	19.902,80
Oficial 2.ª Planta/DDD	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	19.902,80
Oficial 2.ª Mantenimiento	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	19.902,80
Conductor 2.ª	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	19.902,80
Oficial 1ª Administrativo	14.915,81	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.232,98	0,00	716,93	18.606,73
Administrativo	13.453,98	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.232,98	0,00	716,93	17.144,90
Peón Planta/DDD	13.453,98	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	18.233,35

(A) Máximo cinco trienios.

12,45	VALOR HORA EXTRA.	
62,16	VALOR DIETA COMPLETA	
12,45	VALOR MEDIA DIETA	
16,56	HORA EXTRA FESTIVO	
5,98	VALOR DÍA PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO	

0,19 POR KILÓMETRO

NÚMERO 5.699

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

EDICTO

Procedimiento: Despidos/Ceses en general 190/2020
 Negociado: MJ
 N.I.G.: 1808744420200001116
 De: D. Mamerto Aguaza Díaz
 Abogado: Víctor Delgado Santiago
 Contra: Arkitop Ingeniería y Arquitectura, S.L.

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento nº 190/2020 a instancia de Mamerto Aguaza Díaz contra Arkitop Ingeniería y Arquitectura, S.L., en el que se ha dictado sentencia de fecha 26-11-2020, haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de suplicación conforme a lo establecido en el art. 191 y ss. de la LRJS en el plazo de cinco días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación de en el BOP).

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

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

Granada, 26 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 5.701

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Procedimiento: ETJ 965/20 Negociado: JL

EDICTO

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

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue el procedimiento ETJ nº 965/20 a instancia de Ramona Mercedes Feliz Perdomo contra Montalbán Morante, S.L., en el que se ha dictado resolución de fecha 26/11/20 (auto extinción relación laboral) haciéndoles saber que contra la misma cabe recurso de reposición conforme a lo establecido en el art. 239.4 de la LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notifica-

ción (publicación de en el Boletín Oficial de la Provincia) de conformidad con lo establecido en el art. 186 y 187 de la LRJS.

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

Y para que sirva de notificación al demandado Montalbán Morante, S.L., en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOP.

Granada, 26 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 5.799

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA

Ejecución 23/2020

EDICTO

El/la Letrado/a de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cuatro de Granada,

HACE SABER: Que en este Juzgado, se sigue la ejecución núm. 23/2020, sobre ejecución de títulos judiciales, a instancia de Sara Morales López contra Francisco Gómez Megías y Hada Iris, S.L., en la que con fecha de hoy se ha acordado convocar a la empresa Hada Iris, S.L., a comparecencia sobre sucesión de empresas señalada para el próximo día 20 de enero de 2021 a las 10,30 horas en la Sala de Audiencias de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en forma a Hada Iris, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Granada, 1 de diciembre de 2020.-El/la Letrado/a de la Administración de Justicia.

NÚMERO 5.730

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Autos número 1177/2019. Citación

EDICTO

D. José María Casas Álvarez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

NÚMERO 5.837

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)*Autos nº 273/20 y acumulados***EDICTO**

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Motril,

HACE SABER: Que en virtud de la diligencia de ordenación dictada con esta fecha en los autos número 273/20 (acumulados autos nº 281/20, nº 282/20 y nº 283/20) se ha acordado citar a Construcciones y Reformas Lozano Rodríguez, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 2 de febrero de 2021, a las 11:10 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en c/ Fielato de la Posta, s/n, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Cítese al Representante Legal de la demandada a fin de que comparezca personalmente al acto de juicio que viene señalado para prestar confesión, apercibiéndole que de no hacerlo se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración (art. 91,2 y 91,4 LJS).

Asimismo, requiérase a la demandada para que aporte a las actuaciones la documental propuesta por la parte demandante en sus demandas:

- Partes de alta y baja en Seguridad Social de la parte demandante,
- Contrato de Trabajo,
- Hojas de salarios y abono de éstos,
- Liquidación y finiquitos y abono de éstos,
- Partes de vacaciones 2019 y 2020 firmados por ambas partes,
- Convenio Colectivo de la Construcción de Granada, y
- Hojas de registro y control horario de los demandantes o cualquier documento fehaciente que acredite los días y lugares trabajados en los últimos contratos, con la advertencia de que si los mencionados documentos no se aportan al acto del juicio sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada, de conformidad con el artículo 94.2 de la LJS.

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

Insértese para que sirva de notificación a la demandada Construcciones y Reformas Lozano Rodríguez, S.L., actualmente en paradero desconocido, en el BOP, el pre-

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 1177/2019 se ha acordado citar a Igar Técnicas de Servicios, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día 5 de octubre de 2021 a las 10:40 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta - 4^a planta debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Igualmente, se le cita para que en el mismo día y hora, la referida parte realice prueba de confesión judicial.

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

Y para que sirva de citación a Igar Técnicas de Servicios, S.L., se expide la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y para su colocación en el tablón de anuncios.

Granada, 3 de diciembre de 2020.-El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: José María Casas Álvarez.

NÚMERO 5.731

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA*Autos número 1177/2019. Despidos/Ceses***EDICTO**

D. José María Casas Álvarez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

Que en este Juzgado, se sigue el procedimiento núm. 1177/2019, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de Nicolae Homorodean contra Igar Técnicas de Servicios, S.L., en el que se ha dictado auto de fecha 11 de junio de 2020 contra el que cabe interponer recurso de reposición

Y para que sirva de notificación en forma a Igar Técnicas de Servicios, S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto que se publicará en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Granada, 3 de diciembre de 2020.-El Letrado de la Administración de Justicia, fdo.: José María Casas Álvarez.

sente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 25 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.838

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Autos nº 300/20

EDICTO

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Motril,

HACE SABER: Que en virtud de la diligencia de ordenación dictada con esta fecha en los autos número 300/20 (despido) se ha acordado citar a Insled Lozano, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 23 de febrero de 2021, a las 10:00 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en c/ Fielato de la Posta, s/n, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Cítese al representante legal de la demandada a fin de que comparezca personalmente al acto de juicio que viene señalado para prestar confesión, apercibiéndole que de no hacerlo se podrán tener por ciertos los hechos de la demanda en que hubiera intervenido personalmente y le resultaren en todo o en parte perjudiciales, y que en caso de que el interrogatorio no se refiera a hechos personales, se admitirá su respuesta por un tercero que conozca personalmente los hechos, si la parte así lo solicita y acepta la responsabilidad de la declaración (art 91,2 y 91,4 LJS).

Asimismo, requiérase a la demandada para que aporte a las actuaciones la documental propuesta por la parte demandante en su demanda:

- Partes de Alta y Baja en Seguridad Social de la parte demandante,
- Contrato de Trabajo,
- Hojas de salarios de los periodos reclamados en demanda, y justificante de abono de los mismos,
- Liquidación y Finiquito de la empresa y abono de la misma,
- Partes de vacaciones firmados por ambas partes,
- Convenio Colectivo del Metal 2020 vigente para Granada, y
- Registro horario de los periodos de enero 2020 a mayo 2020, con la advertencia de que si los mencionados docu-

mentos no se aportan al acto del juicio sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada, de conformidad con el artículo 94.2 de la LJS.

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

Insértese para que sirva de notificación a la demandada Insled Lozano, S.L., actualmente en paradero desconocido, en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 27 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.839

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Autos nº 6/20

EDICTO

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Motril,

HACE SABER: Que en virtud de la diligencia de ordenación dictada con esta fecha en los autos número 6/20 se ha acordado citar a Jonatan Mas Flórez como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezca el próximo día 19 de enero de 2021, a las 10:10 horas, para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en c/ Fielato de la Posta, s/n, debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

Requiérase a la demandada para que aporte a las actuaciones la documental propuesta por la parte demandante en su demanda:

- Los recibos de salarios desde el 1/07/19 hasta el 4-11-19,
- Los boletines de cotización de la Seguridad Social (TC1 y TC2) desde el 1/07/19 hasta el 4/11/19 y
- Hojas de registro de jornada desde el 1/07/19 hasta el 4/11/19, con la advertencia de que si los mencionados documentos no se aportan al acto del juicio sin mediar causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba acordada, de conformidad con el artículo 94.2 de la LJS.

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

Insértese para que sirva de notificación a la demandada Jonatan Mas Florez, actualmente en paradero desconocido, en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 2 de diciembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.840

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Autos nº 308/20

EDICTO

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Motril,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 308/2020 a instancia de la parte actora D. Manuel Jesús Orta Boza contra Infraestructuras de Control, S.L.U. sobre despidos/ceses en general se ha dictado sentencia de fecha 1/12/2020 del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 146 /2020

En Motril, a 1 de diciembre de 2020.

Vistos por Doña María Ángeles Ballesteros Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Motril, ha visto los presentes autos con el nº 308/2020 sobre despido, promovido a instancia de D. Manuel Jesús Orta Boza, asistido por el Letrado D. Víctor Delgado Santiago frente a Infraestructuras de Control, S.L.U.; interviniendo como parte el Ministerio Fiscal.

FALLO: Que estimando en parte la demanda interpuesta por D. Manuel Jesús Orta Boza frente a Infraestructuras de Control, S.L.U.

- Se declara la improcedencia del despido realizado por la parte demandada, y se condena a la empresa a que dentro del plazo de 5 días a contar desde la notificación de la presente Sentencia, opte entre la readmisión del trabajador en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o le abonen en concepto de indemnización la suma de 2.041,93 euros (entendiéndose que en el supuesto de no optar expresamente el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera), y los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el día de la notificación de la sentencia al empresario, a razón de 39,08 euros/día en caso de opción por la readmisión.

- Se condena a Infraestructuras de Control S.L.U. a abonar al actor la cantidad de 6.427,54 euros, más el 10% de interés por mora previsto en el artículo 29.3 del E.T.

Contra la presente Sentencia cabe interponer recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, con sede en Granada, que deberá prepararse ante este mismo Juzgado mediante escrito o comparecencia de acuerdo con lo dispuesto en la LRJS, dentro de los cinco días siguientes al en que se produzca su notificación, debiendo la empresa condenada si fuere ésta la que recurriere, presentar resguardo acreditativo de haber ingresado tanto el importe de la condena como el depósito de 300 euros previsto en el artículo 229 de la LRJS en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado,

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, D^a María Ángeles Ballesteros Pérez, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número 1 de Motril.

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

Motril, 10 de diciembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.841

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE MOTRIL (Granada)

Autos 90/2020

EDICTO

D^a Domitila García Gallego, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Motril,

HACE SABER:

Que en este Juzgado, se siguen autos nº 90/2020, sobre Despidos/Ceses en general, a instancia de Francisco Muelas Sánchez, Félix Muñoz Fernández, Jorge Cuenca Martín y Daniel Jiménez Torres contra Techos Granada, S.L., y Toldos y Persianas González, S.L., en los que con esta fecha se ha dictado Diligencia de Ordenación que dice lo siguiente:

Diligencia de Ordenación de la Letrada de la Administración de Justicia Sra. D^a Domitila García Gallego

En Motril, a 26 de noviembre de 2020.

Habiendo sido devuelta la cédula de notificación de diligencia de ordenación de fecha 21/10/20 dirigida a la parte demandada en las presentes actuaciones, únase a los autos de su razón, así como la anterior información del R.C.M. sobre el domicilio social de dicha parte demandada.

A la vista del resultado negativo de la citación de las demandadas a través del Servicio de Correos, vista la información del Registro Mercantil Central,

ACUERDO:

- Suspender los actos de conciliación y juicio que vienen señalados en las presentes actuaciones para el pró-

ximo día 1 de diciembre de 2020, señalándose nuevamente para su celebración el próximo día 19 de enero de 2021, a las 11:30 horas, quedando citada la parte demandante y el FOGASA con la notificación de la presente resolución, haciéndolo respecto de la demandada a través del Servicio Común del Partido Judicial y a prevención y ante la posibilidad de que la misma resulte negativa por medio de edictos a publicar en el Boletín Oficial de la Provincia y en la Sede Judicial Electrónica.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Mediante recurso de reposición a interponer en el plazo de tres días hábiles siguientes a su notificación ante la Letrada de la Administración de Justicia que dicta esta resolución con expresión de la infracción que a juicio del recurrente contiene la misma.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe.

Insértese para que sirva de notificación a las demandadas Techos Granada. S.L., y Toldos y Persianas González, S.L., actualmente en paradero desconocido, en el BOP, el presente edicto para su publicación, con la prevención de que las demás resoluciones que recaigan en las actuaciones le serán notificadas en los estrados del Juzgado, salvo las que deban revestir la forma de autos o sentencias o se trate de emplazamientos y todas aquellas otras para las que la ley expresamente disponga otra cosa.

Motril, 26 de noviembre de 2020.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.788

AYUNTAMIENTO DE ALGARINEJO (Granada)

Oferta de empleo público 2020

EDICTO

Con fecha 9 de diciembre de 2020, se aprobó la resolución de Alcaldía aprobando la oferta de empleo público de 2020:

“Visto que por acuerdo del pleno de fecha 16 de julio de 2020, se aprobó, juntamente con el Presupuesto Municipal, la Plantilla de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento para el año 2020, siendo publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia número 139 de fecha 27 de agosto de 2020.

Visto que en la citada plantilla figuran vacantes y dotadas presupuestariamente diversas plazas, cuya cobertura se considera necesaria en el presente ejercicio para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Visto que en la referida plantilla se encuentran vacantes concretamente dos plazas de policía local procedentes de la oferta de empleo público de 2019 y una plaza por jubilación de D. Antonio Megías Pozo durante el año 2019, vacante, según resulta de la Plantilla del Presupuesto General de la Entidad local de 2020.

Visto que la plaza correspondiente al policía Local D. Antonio Megías Pozo, plaza vacante debe ser incluida en la Oferta de Empleo Público, con una tasa de reposición para Policía Local del 100%, dándose cumplimiento al apartado 5 del artículo 19 Uno de la Ley 6/2018, que prevé para las

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales la tasa de reposición será del 115 por ciento.

Visto el informe emitido por la Secretaría - Intervención de esta Corporación, así como lo dispuesto en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local y en el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría, y de conformidad con lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO:

PRIMERO. Aprobar la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Algarinejo para el año 2020, que contiene los siguientes puestos de trabajo:

PERSONAL FUNCIONARIO

Funcionarios de Carrera:

GRUPO/ SUBGRUPO/ CLASIFICACIÓN/ Nº VACANTES/ Procedimiento

C/ C1/ Policía Local Administración Especial/ 1/ Oposición libre

Personal laboral: NINGUNO

SEGUNDO. Publicar la Oferta de Empleo Público en el tablón de anuncios de la Corporación, Boletín Oficial de la Provincia y el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma.

TERCERO. Convocar las plazas ofertadas en ejecución de la presente Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años a contar desde su fecha de publicación”.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos previstos en el artículo 70. 2 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.

Algarinejo, 9 de diciembre de 2020.-El Alcalde, fdo.: Jorge Sánchez Hidalgo.

NÚMERO 5.755

AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR (Granada)

Reglamento del Consejo Escolar Municipal

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión extraordinaria de fecha 4 de diciembre de 2020, acordó aprobar provisionalmente el Reglamento del Consejo Escolar Municipal.

Lo que se publica por plazo de treinta días para que por los interesados pueda examinarse dicho Reglamento del Consejo Escolar Municipal y, en su caso, presentar las alegaciones que se estimen oportunas.

Almuñécar, diciembre de 2020.-La Alcaldesa, Trinidad Herrera Lorente.

NÚMERO 5.848

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)*Aprobación definitiva e. detalle Hnos. Sánchez Suárez, expte. 3/20*

EDICTO

Que habiendo aprobado definitivamente el Ayuntamiento pleno con fecha 25.11.2020, el estudio de detalle para terrenos sitios en Manzana 5 del sector U-2 de nuestra ciudad, a instancia de D^a Rosario, D^a M^a Lucía y D. José Jesús Sánchez Suárez, redactado por D^a Monserrat Tous Romera, se hace publico para general conocimiento, de conformidad con la LOUA.

Asimismo se hace constar que el expte. se encuentra inscrito en el libro de registro de figuras de planeamiento con el núm. 3/20.

Contra el presente acuerdo que es definitivo en vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la sala de lo Contencioso Administrativo del T.S.J.A. con sede en Granada, en el plazo de dos meses desde la publicación de este anuncio en el B.O.P. No obstante podrá interponerse cualquier otro recurso que se estime conveniente.

Baza, 11 de diciembre de 2020.-El Alcalde, fdo.: Pedro Fernández Peñalver.

NÚMERO 5.859

AYUNTAMIENTO DE COGOLLOS VEGA (Granada)*Listado definitivo admitidos plaza Administrativo promoción interna*

EDICTO

Listado de admitidos y excluidos de una plaza de Administrativo promoción interna

Resolución aprobando listado definitivo de admitidos y excluidos, plaza de administrativo de administración general, turno de promoción interna, mediante concurso-oposición.

Por Decreto de Alcaldía de fecha 18 de noviembre de 2020, fueron aprobadas las bases y la convocatoria que han de regir la selección de un Administrativo de Administración General, en turno de promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, vacante en la plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Cogollos de la Vega. Dicha resolución fue publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada nº 203 de 30 de noviembre de 2020, concediéndose un plazo de 20 días para la presentación de instancias, contado desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado (BOE nº 319 de 7 de diciembre de 2020). Expirado dicho plazo y vista documentación presentada por una única aspirante. En consecuencia, de conformidad con la base cuarta de las rigen esta convocatoria, procede dic-

tar resolución declarando aprobada definitivamente la lista de aspirantes admitidos y excluidos, con designación de los miembros del Tribunal de selección (resolución de Alcaldía de fecha 10/12/2020), así como el lugar, fecha y hora para la realización del ejercicio de la fase de oposición. Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y la Sede Electrónica del Ayuntamiento. Por todo lo cual,

RESUELVO:

Primero. Aprobar la lista definitiva de admitidos y excluidos para la cobertura de una plaza de Administrativo de Administración General, en turno de promoción interna, mediante el sistema de concurso-oposición, vacante en la plantilla de Personal Funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Cogollos de la Vega, que se incluye en el Anexo I del presente Decreto.

Segundo. Esta resolución se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia, la Sede Electrónica y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento. Los sucesivos anuncios de este procedimiento se realizarán exclusivamente en los dos últimos medios señalados.

Tercero. De acuerdo con la base sexta y el artículo 60 del TRLEBEP, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el Tribunal Calificador está compuesto por 1 miembros designados por resolución de la Alcaldía de fecha de 10/12/20.

Cuarto. La constitución del Tribunal Calificador y el desarrollo de las fases de concurso y oposición, tendrá lugar el día 14 de enero de 2021, a las 9:30 horas, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento. Cítese a los miembros para que acudan a la sesión.

ANEXO I: Listado definitivo de admitidos y excluidos admitidos

1 D^a Elisabeth Arias Arenas

Cogollos de la vega, 14 de diciembre de 2020.-El Alcalde, fdo.: Manuel Lucena Sánchez.

NÚMERO 5.860

AYUNTAMIENTO DE COGOLLOS VEGA (Granada)*Corrección de bases publicadas 18/11/2020 promoción interna*

EDICTO

Habiéndose publicado en B.O.P nº 195, de fecha 18/11/2020, las bases y la convocatoria para cubrir la plaza de Administrativo, para el Ayuntamiento de Cogollos de la Vega, por promoción interna, mediante concurso-oposición, mediante el presente anuncio se corrigen las bases en su apartado 6 - tribunal calificador, que serán tres titulares y tres suplentes designados por la Alcaldía.

Cogollos Vega a 14 de diciembre de 2020.-El Alcalde-Presidente, fdo: Manuel Lucena Sánchez.

AYUNTAMIENTO DE MOTRIL (Granada)

Amortización de puestos vacantes en la RPT y en el catálogo de puestos

EDICTO

D^a Luisa María García Chamorro, Alcaldesa de Motril,

HACE SABER que el Pleno en su sesión del día 27 de noviembre de 2020 adoptó el siguiente acuerdo:

ÚNICO.- La amortización de veinte puestos de trabajo; quince de la RPT y cinco del catálogo de puestos del Servicio de Limpieza que figuran en la siguiente tabla:

ANEXO. CUADRO DE PUESTOS AMORTIZADOS EN ACUERDO DE PLENO DE 27/22/2020

CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	SUB GRUPO	TITULAR	MOTIVO
F1591	FUNCIONARIO	SUBINSPECTOR POLICÍA LOCAL	A2	ROJAS BONEL, JOSE LUIS	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 16/03/2020
F2373	FUNCIONARIO	EDUCADORA FAMILIAR	A2	DIAZ ENRIQUEZ, FRANCISCA R.	JUBILACIÓN EL 30/06/2020, RESOLUCIÓN 27/04/2020
F2497	FUNCIONARIO	ADMINISTRATIVA	C1	TERRON DENIA, ROSA MARIA	INCAPACIDAD PERMANENTE DESDE 12/12/2017. RESOLUCIÓN 14/03/2018
F1604	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	PADIAL SANCHEZ, EDUARDO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020
F1907	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	FERNANDEZ PEREZ, DARIO ALEJANDRO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020
F2282	FUNCIONARIO	POLICIA LOCAL	C1	ROYO RUBIA, JORGE	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 07/05/2020
F131	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	CONDE SANCHEZ, PEDRO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020
F1383	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	RUBIO SPINOLA, JOSE MANUEL	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020
F77	FUNCIONARIO	OFICIAL POLICÍA LOCAL	C1	SALAZAR HIGUERAS, LUIS FERNANDO	PROMOCIÓN INTERNA. RESOLUCIÓN 13/03/2020
L2080	FUNCIONARIO	CONSERJE MANTENEDOR	C2	GALVEZ FUENTES, EDUARDO	JUBILACIÓN EL 01/01/2020, RESOLUCIÓN 14/01/2020
F3803	FUNCIONARIO	OFICIAL	C2	VACANTE	VACANTE
F1846	FUNCIONARIO	OFICIAL ALBAÑIL	C2	ESPINOSA ABARCA, JOSE LUIS	JUBILACIÓN EL 19/07/2020, RESOLUCIÓN 27/05/2020
F2035	FUNCIONARIO	OFICIAL ALBAÑIL	C2	FERNANDEZ MARTIN, MIGUEL	JUBILACIÓN EL 27/10/2020, RESOLUCIÓN 21/09/2020
F2168	FUNCIONARIO	OFICIAL JARDINERO	C2	LOPEZ PEREZ, IGNACIO	JUBILACIÓN EL 02/09/2020, RESOLUCIÓN 22/06/2020
F295	FUNCIONARIO	OPERARIO	OAP	FERNANDEZ LOPEZ, FERNANDO	JUBILACIÓN EL 21/07/2020, RESOLUCIÓN 27/05/2020
CATÁLOGO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA					
CÓDIGO	PERSONAL	DENOMINACIÓN DEL PUESTO		LABORAL	MOTIVO
L5029	LABORAL	PEÓN	OAP	AGUILAR GARCÍA, CARMEN	JUBILACIÓN EL 15/05/2020, RESOLUCIÓN 05/11/2019 PUESTO A EXTINGUIR
L5036	LABORAL	PEÓN	OAP	SANCHEZ CASAS, PILAR	JUBILACIÓN EL 22/06/2020, RESOLUCIÓN 20/02/2020 PUESTO A EXTINGUIR
L5130	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	RODRIGUEZ JIMENEZ, JOSE ANTONIO	JUBILACIÓN EL 24/09/2020, RESOLUCIÓN 31/10/2019 PUESTO A EXTINGUIR
L5131	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	PEREZ MARTIN, JOSE ANTONIO	JUBILACIÓN EL 04/05/2020, RESOLUCIÓN 29/10/2019 PUESTO A EXTINGUIR
L5133	LABORAL	PEÓN ESPECIALIZADO	OAP	LOPEZ ESTEVEZ, MANUEL	JUBILACIÓN EL 15/08/2020, RESOLUCIÓN 05/02/2020 PUESTO A EXTINGUIR

Los interesados podrán presentar reclamaciones ante el pleno durante los quince días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 15 de diciembre de 2020.-La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Luisa María García Chamorro.

NÚMERO 5.801

**AYUNTAMIENTO DE MORALEDA DE ZAFAYONA
(Granada)**

Frecuencia sesiones plenarias

EDICTO

D^a María del Carmen Cantero González, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Moraleda de Zafayona (Granada).

HACE SABER: Que en sesión de 6 diciembre de 2020, el Pleno de la Corporación ha aprobado que las sesiones plenarias tendrán frecuencia mensual sin determinación de fecha y hora.

Lo que se hace público para su conocimiento y efectos.

Moraleda de Zafayona, 10 de diciembre de 2020.-La Alcaldesa, María del Carmen Cantero González.

NÚMERO 5.867

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)

Aprobación definitiva expediente nº 2127/2020 de modificación presupuestaria

EDICTO

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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 29 de octubre de 2020, sobre crédito extraordinario financiado con Remanente Líquido de Tesorería, como sigue a continuación.

Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación / Descripción / Créditos iniciales / Crédito extraordinario / Créditos finales

1510 60000 / Inversiones en terrenos / 0,00 / 47.310,71 euros / 47.340,71 euros

TOTAL / 0,00 / 47.310,71 euros / 47.310,71 euros

Esta modificación se financia con cargo al remanente

líquido de Tesorería, en los siguientes términos:

Aplicación / Descripción / Euros

87000 / Remanente de Tesorería para Gastos Generales / 47.310,71 euros

TOTAL INGRESOS / 47.310,71 euros

Además, 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:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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

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

Peligros, 15 de diciembre de 2020.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Roberto Carlos García Jiménez.

NÚMERO 5.884

AYUNTAMIENTO DE PELIGROS (Granada)

EMPRESA MUNICIPAL PELIGROS ATIENDE, S.L.

Composición bolsa de trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio 2020

EDICTO

D^a Cristina López Núñez, Presidenta del Consejo de Administración de la Mercantil Peligros Atiende, S.L.,

Visto el acuerdo tomado en el Consejo de Administración de la Empresa Pública, Peligros Atiende, S.L., reunido en sesión ordinaria celebrada el 15 de noviembre de 2019, donde se aprobaron las bases reguladoras para la creación de una bolsa única de auxiliares de ayuda a domicilio para esta mercantil y conforme a la base cuarta de la misma,

Por la presente HE RESUELTO:

Publicar la composición de la Bolsa de Trabajo de Auxiliares de Ayuda a Domicilio, que a continuación se relaciona:

<u>APELLIDOS Y NOMBRE</u>	<u>TOTAL</u>		
1. Bolívar García, María Adoración	8,70	45. García Amigo, María Elena	5,65
2. Berenguer García, Mónica	8,60	46. Berjane El Gaddar, Sanaa	5,50
3. Parejo Melero, Rosario	8,50	47. Corpas Baena, Verónica	5,50
4. Castillo Carmona, María Pilar	8,45	48. Morante Hidalgo, M. del Carmen	5,50
5. González Montoro, Francisca	8,30	49. Gutiérrez Díaz, María del Carmen	5,40
6. Fernández Ruiz, Mont. del Valle	8,20	50. Mesa Sánchez, María Isabel	5,40
7. Ibáñez Carrasco, Concepción	8,10	51. Romero Gil, María Isabel	5,36
8. Román Martínez, María Luz	8,05	52. Berenguer García, María Mercedes	5,30
9. Fernández López, Luisa María	7,80	53. Muñoz Alba, María Ángeles	5,30
10. Pérez Muñoz, Ana María	7,70	54. Ballesteros Jiménez, Carmen	5,20
11. Hurtado Martínez, Trinidad	7,40	55. Moreno Morales, M. Encarnación	5,20
12. Delgado Montero, Milagros	7,30	56. Sierra López, Antonio	5,20
13. Pérez López, Sandra	7,30	57. Cerezo Urquiza, María Soledad	5,20
14. López Expósito María Mercedes	7,25	58. Jiménez Álvarez, Inmaculada	5,10
15. García Milena, Carmen Beatriz	7,20	59. Puente López, Eva María	5,10
16. Ruiz Muñoz, Magdalena	7,10	60. Fernández Martín, María Goretti	5,10
17. Acero Machado, Begoña	7,10	61. Morilla Álvarez, Juan	5,00
18. Sánchez Zúñiga, Jessica	7,10	62. Sánchez-Reyman Medina, Julia	4,90
19. Bailón Nieves, Silvia	7,05	63. Martínez Herrera, Francisco Javier	4,90
20. Daza Portellano, María del Carmen	6,90	64. Avilés Ureña, María Teresa	4,90
21. García Cabrerizo, María Verónica	6,90	65. Sánchez Sánchez, Cristina María	4,70
22. Torres Molina, Encarnación	6,90	66. Lorente Castilla, Concepción	4,60
23. Cortacero Carvajal, Encarnación	6,80	67. González Román, María Cristina	4,60
24. Milena Vargas, María del Carmen	6,80	68. González Hita, Jennifer	4,55
25. Villegas Ramírez, Encarnación	6,70	69. Sheiko, Alla	4,55
26. Fernández Gómez, Juan Carlos	6,60	70. González Blanca, Beatriz	4,52
27. Rubio Urbano, María del Mar	6,55	71. García Santaella, Laura	4,40
28. García Plata, María Dolores	6,55	72. Lorca Dengra, María Jesús	4,40
29. Lucena Velasco, María del Rocío	6,50	73. Avilés Ureña, Vanessa	4,40
30. Moreno García, Ana María	6,40	74. León Priego, Manuela	4,30
31. Dengra Navarro, Sheila	6,40	75. López Rodríguez, Francisco Jesús	4,20
32. Arenas Quijada, María José	6,40	76. Prieto Moreno, Piedad Belén	4,20
33. Vico Vílchez, Concepción	6,40	77. Rebelo Malheiro, Joao Augusto	4,00
34. González López, Susana María	6,20	78. Cortés Martínez, Gema	4,00
35. Álvarez González, M. del Carmen	6,20	79. López Quesada, Cintia María	4,00
36. Carcelen Parra, Dolores	6,20	80. Harouach, Samira	3,90
37. Moleón Navarro, María Rosario	6,20	81. Plata Jiménez, Marta	3,90
38. Sánchez Muñoz, Silvia	6,10	82. Madrid Hurtado, María del Mar	3,90
39. Peña Capilla, María de los Ángeles	6,00	83. Cuesta Ruiz, Jennifer	3,90
40. Segovia Ballesteros, M. Carmen	5,85	84. Víboras García, María Tamara	3,85
41. Alburquerque Vegas, Sandra	5,70	85. Roldán Lemos, María Nazaret	3,85
42. Ballesteros Barcos, Alicia	5,70	86. Elvira Santaella, Adrián	3,80
43. Arco Moyano, Antonio	5,68	87. Morales Sánchez, Belén	3,60
44. Rueda Soler, María Mar	5,65	88. Rodríguez Parejo, M ^a del Carmen	3,50
		89. Prieto González, Judit	3,50
		90. Carretero Luján, María José	3,30
		91. Martínez Muñoz, Santiago	3,30
		92. Garzón Capilla, Eva	3,30
		93. Ortega López, Cristina	3,20
		94. Sirvent Ortega, Ana Belén	3,20
		95. Rodríguez Gómez, Carmen María	2,80
		96. Moreno Gómez, Jonatan	2,68
		97. Moya Casas, María Francisca	2,30

Peligros, 14 de diciembre de 2020.-El Primer Teniente de Alcalde, fdo.: Cristina López Núñez.

NÚMERO 5.865

**AYUNTAMIENTO PUEBLA DE DON FADRIQUE
(Granada)***Modificación crédito nº 13 transferencia de crédito de distintas áreas de gasto***EDICTO**

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

HACE SABER: Que en cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de fecha 3 de noviembre de 2020, sobre el expediente de modificación de créditos del Presupuesto en vigor de 2020 en la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de gastos de distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal; lo que se hace público resumido por capítulos:

ALTAS EN APLICACIONES DE GASTOS:
- Capítulo 2 Gastos Corrientes en Bienes y Servicios 450.21000

Consignación inicial: 65.690,03 euros
Trasferencia de crédito/Alta: 5.300,00 euros
Consignación definitiva: 70.900,03 euros
Total: 5.300,00 euros.

BAJAS EN APLICACIONES DE GASTOS:

- Capítulo 6 Inversiones 1532.61901
Consignación inicial 4.000,00 euros
Transferencia de crédito/Baja 4.000,00 euros
Consignación definitiva 0,00 euros
- Capítulo 4 Transferencias Corrientes 341.48400
Consignación inicial 1.300,00 euro
Transferencia de crédito/Baja 1.300,00 euros
Consignación definitiva 0,00 euros
Total 5.300,00 euros.

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

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Puebla de Don Fadrique, 14 de diciembre de 2020.-El Alcalde, fdo.: Mariano García Castillo.

NÚMERO 5.789

AYUNTAMIENTO DE SANTA FE (Granada)*Oferta de Empleo Público 2020***EDICTO**

D. Manuel A. Gil Corral, Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Santa Fe,

En uso de las atribuciones que me confiere el artículo 21.r de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, dispongo la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada del presente edicto.

Visto que en la plantilla de personal aprobada junto con el Presupuesto General del Ayuntamiento para el ejercicio 2011 figuran vacantes y dotadas presupuestariamente diversas plazas, cuya cobertura se considera necesaria para el buen funcionamiento de los servicios municipales.

Por Decreto de la Alcaldía nº 2020-0002 de fecha 2/1/2020 se considera con fecha de 1/1/2020 automáticamente prorrogado el presupuesto del ejercicio 2019 (a su vez prorrogado desde el ejercicio 2011).

Existe acuerdo adoptado en la sesión de Mesa General de Negociación Conjunta de 22/10/2020, en cumplimiento de lo establecido por el artículo 37.1.l) 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.

De conformidad con dicho acuerdo, se emite Propuesta del Sr. Alcalde y Concejale Delegado de Personal de fecha 4/12/2020.

De conformidad con el artículo 70 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, la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, por delegación del Sr. Alcalde efectuada mediante Decreto n.º 2020-0559 de 5/5/2020, en sesión de fecha 9/12/2020 acuerda lo siguiente:

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público de este Ayuntamiento para el año 2020, con los siguientes contenidos:

A.- PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA:

I. ADMINISTRACIÓN GENERAL

1. Subescala Técnica

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>GRUPO/ SUBGRUPO</u>	<u>Nº DE VACANTES</u>	<u>SISTEMA DE ACCESO</u>
Técnico/a de Administración General	A1	1	Plan de Consolidación

2. Subescala Administrativa

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>GRUPO/ SUBGRUPO</u>	<u>Nº DE VACANTES</u>	<u>SISTEMA DE ACCESO</u>
Administrativo/a	C1	1	Promoción Interna
Administrativo/a	C1	4	Turno Libre

3. Subescala Auxiliar

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>GRUPO/ SUBGRUPO</u>	<u>Nº DE VACANTES</u>	<u>SISTEMA DE ACCESO</u>
Auxiliar Administrativo/a.	C2	3	Plan de Consolidación

II. ADMINISTRACIÓN ESPECIAL

1. Subescala Técnica

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>GRUPO/ SUBGRUPO</u>	<u>Nº DE VACANTES</u>	<u>SISTEMA DE ACCESO</u>
Arquitecto/a Técnico/a	A2	1	Turno Libre
Ingeniero/a Técnico/a Industrial	A2	1	Turno Libre

B.- PERSONAL LABORAL:

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>GRUPO/ SUBGRUPO</u>	<u>Nº DE VACANTES</u>	<u>SISTEMA DE ACCESO</u>
Educador/a Centro Ocupacional	A2	1	Promoción Interna
Maestro/a Centro Ocupacional	A2	1	Promoción Interna
Maestro/a Educación Infantil	A2	2	Promoción Interna
Auxiliar Educación Infantil			
(Técnico/a Superior Educación Infantil)	B	1	Promoción Interna
Encargado/a Mantenimiento	C2	1	Promoción Interna
Oficial Jardinería	AP	1	Turno Libre
Oficial Servicios Múltiples (Punto Limpio)	AP	1	Turno Libre
Oficial Encargado Mantenimiento Cementerio	AP	1	Turno Libre
Oficial Obras	AP	4	Turno Libre
Oficial Mantenimiento	AP	1	Plan de Consolidación
Oficial Servicios Múltiples	AP	1	Plan de Consolidación
Auxiliar Mantenimiento Instalaciones	AP	1	Plan de Consolidación
Conserje Cultura	AP	1	Turno Libre
Limpiador/a de Edificios Municipales	AP	4	Turno Libre
Auxiliar Servicio Ayuda a Domicilio	AP	2	Plan de Consolidación

Segundo. La ejecución de esta Oferta de Empleo Público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Tercero. Publicar el correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento.

Lo que se hace público para general conocimiento en Santa Fe, 10 de diciembre de 2020.-El Alcalde Presidente, fdo.: Manuel Alberto Gil Corral.

NÚMERO 5.861

AYUNTAMIENTO DE LA TAHA (Granada)*Aprobación definitiva del presupuesto 2020*

EDICTO

Aprobado definitivamente el Presupuesto Municipal del Ayuntamiento para el 2020 y comprensivo aquel del Presupuesto General de este Ayuntamiento, Bases de Ejecución, plantilla de Personal funcionario y laboral, de conformidad con el artículo 169 del Texto Refundido de

la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo y el artículo 20 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, se publica el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE GASTOS

A) OPERACIONES NO FINANCIERAS

A.1. OPERACIONES CORRIENTES

Cap. 1: Gastos de personal	384.811,94 €
Cap. 2: Gastos corrientes en bienes y servicios	286.378,13 €
Cap. 3: Gastos financieros	9.727,64 €
Cap. 4: Transferencias corrientes	15.138,90 €

A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
Cap. 6: Inversiones reales	45.300,95 €
Cap. 7: Transferencias de capital	0,00 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
Cap. 8: Activos financieros	0,00 €
Cap. 9: Pasivos inancieros	58.610,40 €
TOTAL:	799.967,96 €

ESTADO DE INGRESOS	
A) OPERACIONES NO FINANCIERAS	
A.1. OPERACIONES CORRIENTES	
Cap. 1: Impuestos directos	225.139,27 €
Cap. 2: Impuestos indirectos	5.565,22 €
Cap. 3: Tasas, precios públicos y otros ingresos	135.852,81 €
Cap. 4: Transferencias corrientes	407.204,52 €
Cap. 5: Ingresos patrimoniales	12.304,99 €
A.2. OPERACIONES DE CAPITAL	
Cap. 6: Enajenación de inversiones reales	0,00 €
Cap. 7: Transferencias de capital	13.901,15 €
B) OPERACIONES FINANCIERAS	
Cap. 8: Activos financieros	0,00 €
Cap. 9: Pasivos financieros	0,00 €
TOTAL:	799.967,96 €

PLANTILLA DE PERSONAL			
A) FUNCIONARIOS DE CARRERA			
<u>DENOMINACIÓN. ESCALA. SUBESC.</u>	<u>Nº PL.</u>	<u>GRUPO</u>	<u>NIVEL</u>
1.-SECRETARÍA INTERVENCIÓN			
HABILITACIÓN ESTATAL	1	A1	26
Agrupación Ayto. Pórtugos			
2.- ADMINISTRATIVO	1	C1	18
3.-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	C2	4
B) PERSONAL LABORAL			
<u>DENOMINACIÓN. ESCALA. SUBESC.</u>	<u>Nº PL.</u>	<u>TIPO</u>	
Limpiadora edificios municipales	1	JC	
Conductores camión basura	1	JC	
Servicios varios	2	JC	
Limpiadoras	2	JP	

Dicha aprobación podrá ser impugnada ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, con los requisitos, formalidades y causas señaladas en el artículo 170 y 171 del Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en la forma y plazos que establecen las normas de dicha Jurisdicción.

NÚMERO 5.862

AYUNTAMIENTO DE LA TAHA (Granada)

Aprobación definitiva modificación 11/2020, crédito extraordinario

EDICTO

Aprobado definitivamente el expediente de modificación presupuestaria 11/2020, financiado con cargo al remanente de Tesorería, en la modalidad de crédito extraordinario, lo que se publica a los efectos 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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

ESTADO DE GASTOS

<u>PARTIDA</u>	<u>CRÉDITO EXTRAORDINARIO</u>
1622.600.00	165,28
322.227.06	4.722,39
322.622.00	224.835,87
332.227.06	2.291,79
338.227.10	7.099,68
342.600.00	76.500,00
450.612.03	27.995,85
450.619.02	178.426,94
450.619.03	7.017,41
450.619.04	31.761,21
453.619.00	7.064,00
454.619.01	75.218,22
459.143.00	9.912,22
920.162.00	3.940,00
920.203.00	3.489,01
920.213.00	139,20
920.220.01	1.179,91
920.226.02	3.322,24
920.227.10	96,10
920.619.00	3.239,43
920.622.00	84.351,97
920.623.00	9.600,00
920.625.00	22.031,42
943.466.00	1.632,96
943.467.00	9.761,68
943.767.00	5.879,20
TOTAL	801.673,98

Esta modificación se financia con cargo al remanente de tesorería, en los siguientes términos:

ESTADO DE INGRESOS

<u>DESCRIPCIÓN</u>	<u>IMPORTE</u>
870.00 Remanente de Tesorería para gastos generales	801.673,98 euros
TOTAL INGRESOS	801.673,98 euros

Además, queda acreditado el cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 37.2, apartados a) y b), del Capítulo I del Título VI de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, reguladora de las Haciendas Locales, en materia de presupuestos, desarrollado por el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que son los siguientes:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La inexistencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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

de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

NÚMERO 5.863

AYUNTAMIENTO DE LA TAHA (Granada)

Aprobación definitiva de la modificación 10/2020

EDICTO

Aprobado definitivamente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, lo que se publica a los efectos 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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo:

SUPLEMENTO EN APLICACIONES DE GASTOS

<u>PARTIDA</u>	<u>CRÉDITO INICIAL</u>	<u>SUPLEMENTO DE CRÉDITO</u>	<u>CRÉDITO TOTAL</u>
011.310.00	10.639,67	109.839,72	120.479,39
011.311.00	1.370,84	100,74	1.471,58
011.352.00	300	1.500	1.800
011.913.00	76.538,46	45.858,29	123.750,97
161.210.00	12.476,12	11.887,38	24.363,50
1621.131.04	25.459,09	51.897,46	77.356,55
1621.214.00	8.698,58	13.478,91	22.177,49
1621.221.03	16.260,01	22.418,61	38.678,62
1621.227.00	7.786,90	359,60	8.146,50
165.210.00	5.895,22	13.045,20	18.940,42
221.160.08	1.896,44	1.608,85	3.505,29
231.131.03	61.948,27	59.965,96	121.914,23
320.221.03	5.000	1.040	6.040
326.131.05	13.968	651,47	14.619,47
338.226.09	12.411,87	16.852,54	29.264,41
340.131.02	5.200	1.114,02	6.314,02
450.210.00	18.521,46	37.424,15	55.945,61
450.221.01	200	6.993,00	7.193,00
912.100.01	2.500	4.200,00	6.700,00
912.226.01	2.168	4.921,40	7.089,40
920.120.00	15.197,30	48.497,89	63.695,19
920.130.00	60.928,94	61.327,02	122.255,96
920.212.00	2.000	4.260,42	6.260,42
920.216.00	5.887,46	12.342,71	18.230,17
920.220.01	260,88	6.442,88	6.703,76
920.221.03	3.860,84	3.830,12	7.690,96
920.221.10	1.201,95	911,54	2.113,49
920.224.00	3.692,57	359,02	4.051,59
920.226.99	3.000	29.894,77	32.894,77
920.227.06	45.791,08	47.140,92	92.932,00
920.227.99	7.356,80	8.518,90	15.875,70
920.479.00	326,50	116,24	442,74
920.641.00	5.540,15	14.805,58	20.345,73
929.143.00	5.166,24	11.943,43	17.109,67

941.450.00	2.872,24	417,34	3.289,58
942.461.01	500,00	12.842,01	13.342,01
94.466.00	315,30	6.878,86	7.194,16
943.761.00	4.813,44	23.280,00	28.093,44
TOTAL	457.950,62	698.966,95	1.158.271,79

Esta modificación se financia con cargo al Remanente de Tesorería del ejercicio anterior, en los siguientes términos:

SUPLEMENTO EN CONCEPTO DE INGRESOS

<u>Descripción</u>	<u>Euros</u>
870.00 Remanente de tesorería para gastos generales	698.966,95
TOTAL INGRESOS	698.966,95

Además, 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:

a) El carácter específico y determinado del gasto a realizar y la imposibilidad de demorarlo a ejercicios posteriores.

b) La insuficiencia en el estado de gastos del Presupuesto de crédito destinado a esa finalidad específica, que deberá verificarse en el nivel en que esté establecida la vinculación jurídica.

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 Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 42 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o Acuerdo impugnado.

NÚMERO 5.808

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

Decreto 2192/2020, de delegación de competencias específicas

EDICTO

Por resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 1292/2020, de fecha 3 de diciembre de 2020 que es del siguiente tenor literal.

<< Área: Alcaldía

DECRETO DE DELEGACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.

Visto el Decreto nº 847/2019 de 14 de agosto, por el que se efectúa la siguiente delegación específica de competencias:

/.../

SEGUNDO. Delegaciones Especiales.

Además de las competencias que con carácter general se delegan en los Tenientes de Alcalde esta Alcaldía podrá efectuar delegaciones especiales en cualquier concejal para la dirección y gestión de asuntos determinados, incluidos en las citadas Áreas, correspondiendo al Concejal-Teniente de Alcalde que ostenta las delegaciones genéricas las facultades de supervisar la actuación de los concejales con delegaciones especiales para cometidos específicos.

En este acto resuelvo conferir delegación especial para la dirección y gestión de servicios determinados en los siguientes Concejales:

- D. Jairo Molina Montes: Seguridad Ciudadana, Protección Civil, Movilidad. Turismo, Educación y Universidad.

/../

Hasta la fecha se viene ejerciendo la materia de Ocupación de Vía Pública dentro de las competencias incluidas en seguridad ciudadana, protección civil y movilidad; estimándose por esta Alcaldía que la competencia en materia de ocupación de vía pública sea delegada en el Concejal delegado de Urbanismo y Licencias de Actividad para mejor coordinación del Área y tramitación de las materias conexas y relacionadas entre sí.

Es por lo que de conformidad con lo previsto en los artículos 20.1.a), 23.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Bases del Régimen Local y artículos 43 y siguientes del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales,

DISPONGO:

PRIMERO.- La delegación especial para la dirección y gestión del servicio de Ocupación de Vía Pública en el Concejal D. José Torregrosa Zambudio, Primer Teniente Alcalde, sumándose a las competencias delegadas mediante Decreto de Alcaldía nº 847/2019 de 14 de agosto, por lo que el Concejal Delegado ejercerá las siguientes competencias que desarrollará en el ámbito de las materias propias de su Área, sin perjuicio de las competencias atribuidas o delegadas en otros órganos o servicios municipales:

Urbanismo, Vivienda, Licencia de Actividades, Ocupación de Vía Pública, Industria, Economía y Hacienda, Contratación, Nuevas Tecnologías y Transparencia

SEGUNDO.- En las resoluciones y actos que se firmen por delegación se hará constar ésta y el Decreto o resolución en el que se amparen.

TERCERO.- Efectos.

El presente Decreto producirá efectos desde el día siguiente al de la fecha del presente Decreto, sin perjuicio de su preceptiva publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, conforme a lo establecido en el artículo 44.2 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

CUARTO.- Notificación y comunicación al Pleno

El presente Decreto será notificado a los interesados a efectos de su aplicación teniendo en cuenta que la delegación se entenderá tácitamente aceptada si en el plazo de tres días hábiles contados desde la recepción de la notificación del Decreto, el concejal destinatario

no hace manifestación expresa ante el órgano delegante de la no aceptación de la misma.

Del presente Decreto deberá darse cuenta al Pleno de forma individualizada, a efectos de que quede enterado del mismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de 28 de noviembre de 1986>>.

Lo que se publica para general conocimiento

La Zubia, 10 de diciembre de 2020.-La Alcaldesa, fdo.: Inmaculada Hernández Rodríguez.

NÚMERO 5.810

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

Elevación a definitivo del acuerdo de modificación del Reglamento Orgánico Municipal

EDICTO

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de La Zubia, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2020, acordó la aprobación inicial de la modificación de Reglamento Orgánico Municipal, expuesta al público mediante publicación en el BOP nº 176, de 21/10/2020, y en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento, y al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario inicial de modificación del Reglamento Orgánico Municipal, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

En el que se acuerda introducir el párrafo que se transcribe entrecomillado al final de los artículos 33,38 y 50, quedando el texto de los mismos como a continuación se detalla:

Artículo 33. Régimen de las sesiones

1. La Junta de Gobierno Local celebrará sesión ordinaria cada semana, correspondiéndole al Alcalde o Alcaldesa fijar, mediante Decreto, el día y hora en que se celebren.

2. Las sesiones extraordinarias y las urgentes, tendrán lugar cuando con tal carácter sean convocadas por el Alcalde o Alcaldesa.

3. El Alcalde o Alcaldesa podrá en cualquier momento reunir a la Junta de Gobierno Local, cuando estime necesario conocer su parecer o pedir su asistencia con anterioridad a dictar Resoluciones en ejercicio de las atribuciones que le correspondan.

4. Las sesiones se celebrarán en la Casa Consistorial, o edificio que sea sede de la Entidad, salvo en los supuestos de fuerza mayor.

5. Se podrán celebrar sesiones extraordinarias en el lugar que la Alcaldía acuerde al efecto.

“Ante una convocatoria presencial de sesión, los miembros de la Corporación que justifiquen cualquiera

de las siguientes circunstancias podrán asistir a distancia a las sesiones mediante videoconferencia u otro procedimiento similar, participando en la votación de los asuntos a tratar, siempre que quede garantizado el sentido del voto y de su libertad para emitirlo:

- Baja laboral que le impida la asistencia presencial, debidamente justificada.
- En casos de riesgo durante el embarazo.
- Cuando disfruten del permiso de maternidad o paternidad.

- Los que deban mantener cuarentena ante un posible contagio por haber estado en contactos con persona positivo en COVID, o en su caso los que estén contagiados y su estado les permita la asistencia telemática.

- Aquellos que padezcan enfermedad prolongada grave que clara y justificadamente impida su asistencia personal a la sesión.

Se excluyen de la posibilidad de participación a distancia prevista en el párrafo anterior:

- a) El Pleno de constitución de la entidad local.
- b) La elección de Alcalde o Alcaldesa, y de Presidente o Presidenta de la entidad local.
- c) La moción de censura.
- d) La cuestión de confianza”

Artículo 38. Comisiones del Pleno

1. El Pleno dispondrá de Comisiones, que estarán formadas por los miembros que designen los Grupos Políticos en proporción al número de Concejales y Concejales que tengan en el Pleno.

2. Las Comisiones podrán ser permanentes o especiales:

- a) Son Comisiones del Pleno permanentes las que se constituyen con carácter general, distribuyendo entre ellas las materias según el ámbito competencial municipal al que se refieran. Su número y denominación inicial, así como cualquier variación de las mismas durante el mandato corporativo, se decidirá mediante acuerdo adoptado por el Pleno a propuesta del Alcalde o Alcaldesa.

- b) Son Comisiones del Pleno especiales las que el Pleno acuerde constituir para un asunto concreto, en consideración a sus características especiales de cualquier tipo. Su creación y constitución ha de ser acordada por el Pleno.

Estas Comisiones se extinguen automáticamente una vez que han dictaminado o informado sobre el asunto que constituye su objeto, salvo que el acuerdo plenario que las creó dispusiera otra cosa.

3. La Presidencia de cada una de las Comisiones de Pleno, corresponde a la Presidencia del Pleno, que podrá delegarlas en cualquiera de sus miembros.

4. El Secretario o Secretaria de la Comisión será la persona titular de la Secretaría General o el funcionario o funcionaria en quien delegue.

5. Las sesiones podrán ser ordinarias y extraordinarias. Estas últimas podrán ser, además, urgentes.

6. Las sesiones ordinarias para el estudio, informe o consulta de los asuntos que hayan de ser sometidos al Pleno, se celebraran con la periodicidad, en los días y horas que establezca la Presidencia de la Comisión,

siempre con antelación suficiente a la convocatoria del Pleno.

7. Las sesiones extraordinarias y las urgentes serán convocadas por la Presidencia de la Comisión correspondiente.

8. Las sesiones pueden celebrarse en la sede del Ayuntamiento o en otras dependencias del mismo.

“Ante una convocatoria presencial de sesión, los miembros de la Corporación que justifiquen cualquiera de las siguientes circunstancias podrán asistir a distancia a las sesiones mediante videoconferencia u otro procedimiento similar, participando en la votación de los asuntos a tratar, siempre que quede garantizado el sentido del voto y de su libertad para emitirlo:

- Baja laboral que le impida la asistencia presencial, debidamente justificada.

- En casos de riesgo durante el embarazo.

- Cuando disfruten del permiso de maternidad o paternidad.

- Los que deban mantener cuarentena ante un posible contagio por haber estado en contactos con persona positivo en COVID, o en su caso los que estén contagiados y su estado les permita la asistencia telemática.

- Aquellos que padezcan enfermedad prolongada grave que clara y justificadamente impida su asistencia personal a la sesión.

Se excluyen de la posibilidad de participación a distancia prevista en el párrafo anterior:

- a) El Pleno de constitución de la entidad local.

- b) La elección de Alcalde o Alcaldesa, y de Presidente o Presidenta de la entidad local.

- c) La moción de censura.

- d) La cuestión de confianza”

Artículo 50. Lugar de las sesiones.

Las sesiones se celebrarán en la Casa Consistorial, sede principal del Ayuntamiento. En los casos de fuerza mayor o de relieve protocolario, podrá celebrarse en edificio habilitado al efecto en el término municipal. En todo caso se hará constar esta circunstancia en el acta de la sesión.

“Ante una convocatoria presencial de sesión, los miembros de la Corporación que justifiquen cualquiera de las siguientes circunstancias podrán asistir a distancia a las sesiones mediante videoconferencia u otro procedimiento similar, participando en la votación de los asuntos a tratar, siempre que quede garantizado el sentido del voto y de su libertad para emitirlo:

- Baja laboral que le impida la asistencia presencial, debidamente justificada.

- En casos de riesgo durante el embarazo.

- Cuando disfruten del permiso de maternidad o paternidad.

- Los que deban mantener cuarentena ante un posible contagio por haber estado en contactos con persona positivo en COVID, o en su caso los que estén contagiados y su estado les permita la asistencia telemática.

- Aquellos que padezcan enfermedad prolongada grave que clara y justificadamente impida su asistencia personal a la sesión.

Se excluyen de la posibilidad de participación a distancia prevista en el párrafo anterior:

- a) El Pleno de constitución de la entidad local.
- b) La elección de Alcalde o Alcaldesa, y de Presidente o Presidenta de la entidad local.
- c) La moción de censura.
- d) La cuestión de confianza”

La Zubia, 10 de diciembre de 2020.-Fdo.: La Alcaldesa.

NÚMERO 5.864

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS JUNCARIL ASEGRA (ALBOLOTE-PELIGROS)

Aprobación definitiva presupuesto 2021

EDICTO

Que la asamblea en sesión ordinaria celebrada el día 30 de octubre de 2020, aprobó inicialmente el presupuesto para el ejercicio de 2021, publicándose el acuerdo en el BOP nº 192, de 13/11/2021. No habiéndose presentado alegaciones, el presupuesto queda aprobado definitivamente publicándose resumido a nivel de los capítulos que lo integran:

PRESUPUESTO DE LA ENTIDAD GASTOS

<u>CAP.</u>	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>IMPORTE</u>
1.	GASTOS DE PERSONAL	98.360,00 €
2.	GASTOS BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	777.960,00 €
3.	GASTOS FINANCIEROS	15.105,00 €
4.	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	18.000,00 €
5.	FONDO DE CONTINGENCIA	3.000,00 €
6.	INVERSIONES REALES	20.000,00 €
7.	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	237.312,00 €
8.	ACTIVOS FINANCIEROS	2.000,00 €
9.	PASIVOS FINANCIEROS	85.329,00 €
	TOTAL	1.257.066,00 €

INGRESOS

<u>CAP.</u>	<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>IMPORTE</u>
1.	IMPUESTOS DIRECTOS	0,00 €
2.	IMPUESTOS INDIRECTOS	0,00 €
3.	TASAS Y OTROS INGRESOS	0,00 €
4.	TRANSFERENCIA CORRIENTES	912.425,00 €
5.	INGRESOS PATRIMONIALES	0,00 €
6.	ENAJENAC. INVERSIONES REALES	0,00 €
7.	TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	344.641,00 €
8.	ACTIVOS FINANCIEROS	0,00 €
9.	PASIVOS FINANCIEROS	0,00 €
	TOTAL	1.257.066,00 €

Todo ello en aplicación de lo dispuesto en el artículo 169 del R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

Contra la aprobación definitiva del presupuesto los interesados podrán interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses a partir de la publicación del presente en el B.O.P., ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Granada, conforme a lo dispuesto en el art. 46 de la Ley reguladora de dicha Jurisdicción, y ello sin perjuicio de cualquier otro que se estimen pertinente.

Seguidamente y a fin de dar cumplimiento a lo regulado en el artículo 127 del R.D.L. 781/86, se publica íntegramente la plantilla de personal.

**PLANTILLA DE PERSONAL
PERSONAL FUNCIONARIO
FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER ESTATAL**

- Secretario-Interventor, Grupo A2. Nivel 26.
ESCALA ADMINISTRATIVA ESPECIAL
- Arquitecto Grupo A1, jornada parcial al 30%.
ESCALA ADMINISTRATIVA ESPECIAL
- Auxiliar Administrativo Grupo C2, a jornada completa.

Peligros 14 de diciembre de 2020.-El Presidente, fdo.: Salustiano Ureña García.

NÚMERO 5.809

CENTRAL DE RECAUDACIÓN

Padrones de la Comunidad de Regantes de la Acequia de Moroz

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de las cuotas de administración y reparto ordinario para el ejercicio 2021 de la Comunidad de Regantes de la Acequia de Moroz; se exponen al público por espacio de veinte días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en c/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y por los conceptos indicados, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 16/01/2021 al 16/03/2021, ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

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

LA CAIXA c/c nº ES10-2100-4696-8102-0003-5976
BMN c/c nº ES09-0487-3054-1120-0000-6866
CAJA RURAL c/c nº ES25-3023-0163-45-5018138403
CAJAMAR c/c nº ES69-3058-3009-0627-2001-1605

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual y hasta el 20% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad;

El inicio del periodo ejecutivo determinará la exigencia de los intereses de demora y de los recargos del periodo ejecutivo en los términos de los artículos 26 y 28 de la Ley General Tributaria 58/2003, de 17 de diciembre, y en su caso de las costas que se produzcan.

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en junta general ordinaria de 16 de noviembre de 2019 y prorrogado por la Junta de Gobierno de fecha 22 de octubre de 2020, con un reparto de: 7,00 euros/marjal para la Cuota de Administración.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 11 de diciembre de 2020.-El Recaudador, Abén Rodríguez López.

NÚMERO 5.958

COMUNIDAD DE REGANTES DE DÓLAR (Granada)

Convocatoria para junta general ordinaria y extraordinaria 9 de enero de 2021

EDICTO

Por medio de la presente y de conformidad con el artículo 52 de los vigentes Estatutos de la Comunidad de Regantes de Dólar se le cita como partícipe de la Comunidad de Regantes para la próxima reunión de la junta general ordinaria y extraordinaria del próximo día 9 de enero de 2021, en la Sala de Usos Múltiples del Ayuntamiento de Dólar (Granada), a las 17:00 horas en primera convocatoria y las 18:00 en segunda convocatoria, conforme al siguiente

ORDEN DEL DÍA

1. Información del Presidente.
2. Aprobación de cuentas del ejercicio 2020.
3. Presupuesto para el ejercicio 2021.
4. Situación del telecontrol de la instalación de riego.

Acuerdos que procedan.

5. Acuerdo para solicitar un préstamo bancario para acometer la actualización del telecontrol.

6. Ruegos y preguntas.

Las cuentas de 2020 y el presupuesto de 2021 se encuentran expuestos al público, pudiendo examinarse hasta la fecha de la convocatoria en el Ayuntamiento de Dólar, los martes a partir de las doce horas.

Dólar, 16 de diciembre de 2020.-Fdo. Antonio Salmerón Hernández. ■