



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 16 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.		
JUNTA DE ANDALUCÍA.			
Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo.-			
<i>Convenio colectivo de trabajo para el sector de las Industrias Siderometalúrgicas para Granada y Provincia ..</i>			
	2		
<i>Convenio colectivo de trabajo para la empresa Lactalis Puleva, S.L.....</i>			
	3		
Delegación Territorial de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio.-			
<i>Inicio del periodo de vista y audiencia del expediente de deslinde del monte público "Dehesa del Generalife"</i>			
	34		
 JUZGADOS			
SOCIAL NÚMERO CUATRO DE BARCELONA.-			
<i>Autos número 697/2016</i>			
	23		
 AYUNTAMIENTOS			
ALFACAR.- <i>Contratación suministro para remodelación Parque Infantil Puente Panaderos</i>			
	23		
ARENAS DEL REY.- <i>Aprobación inicial del arrendamiento de los inmuebles de la cantina y de la hospedería</i>			
	24		
<i>Aprobación inicial del arrendamiento del bien casa de la Administración.....</i>			
	25		
		BAZA.- <i>Nombramiento de funcionario de carrera.....</i>	25
		BENAMAUREL.- <i>Publicidad de actividad contractual</i>	35
		CAMPOTÉJAR.- <i>Padrón de basura, agua y alcantarillado, 4º/trim./2017</i>	25
		CASTRIL.- <i>Padrón de agua, 1er. y 2º trimestre de 2017</i>	1
		CÚLLAR.- <i>Aprobación definitiva de proyecto de actuación de planta comercialización estiércol seco.....</i>	26
		<i>Admisión a trámite proyecto de actuación de taller de reparación de automóvil.....</i>	26
		GRANADA.- <i>Estudio de detalle en Plaza Yesqueros, 4 y 5... Exposición del padrón de la tasa por recogida de basura y tratamiento, noviembre-diciembre de 2017.....</i>	28
		<i>Tasa por recogida de basura domiciliaria de uso doméstico e industrial.....</i>	28
		HUÉTOR VEGA.- <i>Licitación de contrato de obras. Expte. GE-2571/2017.....</i>	28
		<i>Licitación del contrato para el fresado y reasfalto de varias calles del municipio. Expte. GE-3287/2017</i>	29
		JUVILES.- <i>Aprobación definitiva del presupuesto 2018</i>	30
		MARACENA.- <i>Aprobación definitiva de modificación de ordenanza reguladora de circulación y ocupación de espacios públicos</i>	31
		<i>Aprobación definitiva de modificación de ordenanza fiscal (2).....</i>	32
		EL VALLE.- <i>Aprobación inicial del presupuesto 2018</i>	33
		VÉLEZ DE BENAUDALLA.- <i>Delegación de competencias .</i>	34
		LA ZUBIA.- <i>Exposición pública padrón 5º/bim./2017 de agua, cuota, basura, etc.</i>	34



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

NÚMERO 246

AYUNTAMIENTO DE CASTRIL (Granada)*Padrón de agua, primer y segundo trimestre de 2017***EDICTO**

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

SE HACE SABER: Que en sesión extraordinaria celebrada por la Junta de Gobierno Local el día 21/12/2017, se acordó:

PRIMERO.- Aprobar las listas cobratorias de las exacciones locales correspondientes al ejercicio 2017, Tasa por el Servicio de abastecimiento domiciliario de agua

potable, correspondiente al período que comprende al primer y segundo trimestre del ejercicio 2017.

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

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

Castril, 16 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Miguel Pérez Jiménez.

NÚMERO 204

JUNTA DE ANDALUCÍACONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA*Convenio Colectivo de trabajo para el sector de las Industrias Siderometalúrgicas para Granada y Provincia*

EDICTO

Resolución de 11 de enero de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de las Industrias Siderometalúrgicas para Granada y Provincia, sobre Calendario Laboral para el año 2018

VISTO el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA, sobre CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2018, (con código de convenio nº 18000305011981), adoptado de una parte por ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TALLERES DE REPARACIÓN DE AUTOMÓVILES DE GRANADA, ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE SIDEROMETALÚRGIA, ASOCIACIÓN DE INSTALADORES ELÉCTRICOS Y TELECOMUNICACIONES Y ASOCIACIÓN DE INSTALADORES DE FONTANERÍA Y OTROS, y de otra por CC.OO. y U.G.T.-FICA, presentado el día 29 de noviembre de 2017 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

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

ACTA DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS PARA GRANADA Y PROVINCIA

En Granada, en la sede social del sindicato Comisiones Obreras en calle Periodista Javier Cobos, nº 2, siendo las 17.30 horas del día 27 de noviembre de 2017, se reúnen las personas que se relacionan a continuación:

JUAN ANTONIO GIMENO LLANO, en representación de la Asociación Provincial de Talleres de Reparación de Automóviles de Granada; y de la Asociación de Empresarios de Siderometalúrgica de Granada.

ANTONIO J. LUQUE FERNÁNDEZ, en representación de la Asociación Autónoma de Instaladores Eléctricos y de Telecomunicaciones de Granada;

ENCARNACIÓN SALVADOR OYONATE, en representación de la asociación Autónoma de Instaladores de Fontanería, Calefacción, Saneamiento, Gas, PCI y Aire Acondicionado de Granada.

PEDRO JAVIER REDONDO GIL y DOLORES ROJAS RABANEDA, en representación del sindicato CCOO-Industria de Granada.

FRANCISCO JOSÉ RUIZ-RUANO RUIZ y JUAN RIVAS GONZÁLEZ, en representación del sindicato UGT-FICA de Granada.

El objeto de esta reunión es:

PRIMERO.- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 del Convenio Colectivo en vigor.

En relación con el calendario laboral será de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Convenio Colectivo. En consecuencia para la elaboración de dicho calendario laboral para el año 2018, se adoptan los siguientes acuerdos:

- Por parte de la representación sindical se han de establecer dos días, y se determinan el viernes 1 de junio de 2018 (viernes de corpus), y el viernes 7 de diciembre de 2018.

- Por parte de la representación empresarial se determinan tres días de ajuste de jornada, que se corresponden con el viernes 5 de enero de 2018, el viernes 13 de julio de 2018 y el viernes 14 de septiembre de 2018.

Se anexa a este acta, debidamente firmado, el calendario laboral para 2018.

De conformidad con lo que dispone el artículo 9 del Convenio Colectivo, y teniendo en cuenta la fecha de firma de este Calendario, las empresas dispondrán hasta el día 30 de diciembre de 2017 para elaborar su propio calendario laboral y para comunicarlo a esta Comisión Paritaria.

SEGUNDO.- Concretar la cuantía a satisfacer por las empresas en el año 2018 en concepto de FONDO DE ENFERMEDAD, establecido en el artículo 26, apartado c) del Convenio Colectivo.

A tal efecto, las partes acuerdan establecer para el año 2018 esta cuantía en la cantidad de 205 euros por trabajador/año, que habrá de hacerse efectiva antes del 31 de enero de 2018.

Las partes designan a D. Rafael León Bailón para que realice los trámites necesarios para el registro, depósito y publicación de este acuerdo ante la Autoridad Laboral de Granada.

Y no teniendo nada más que manifestar, se da por finalizada la reunión a las 18.30 horas del día de la fecha, extendiéndose este acta que firman los asistentes.

ANEXO

Mes	Día	Festividad
ENERO	1, Lunes	Año Nuevo
	5, Viernes	Ajuste Jornada
FEBRERO	28, Miércoles	día Andalucía
MARZO	29, Jueves	Santo
	30, Viernes	Santo
MAYO	1, Martes	día del Trabajo
	3, Jueves	Convenio
JUNIO	1, viernes	Ajuste Jornada
JULIO	13, Viernes	Ajuste Jornada
AGOSTO	15, Miércoles	Festividad Asunción
SEPTIEMBRE	14, Viernes	Ajuste de Jornada
OCTUBRE	12, Viernes	Fiesta Nacional
NOVIEMBRE	1, Jueves	Todos los Santos
DICIEMBRE	6, Jueves	Constitución
	7, Viernes	Ajuste Jornada
	24, Lunes	Convenio
	25, Martes	Natividad
	31, Lunes	Convenio

Este calendario deberá ser incrementado con las dos festividades de cada localidad.

En el caso de Granada capital los días durante en el periodo 1-1-18 a 31-12-18 son:

ENERO 2018: día 2, Martes (Toma)

MAYO 2018: día 31 Jueves (Corpus)

NÚMERO 205

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

Convenio Colectivo para la empresa Lactalis Puleva, S.L.

EDICTO

Resolución de 11 de enero de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Lactalis Puleva, S.L.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA LACTALIS PULEVA, S.L., (con código de convenio n.º 18100121012014), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 6 de noviembre de 2017 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L.
PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2016-2018

ÍNDICE

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DICRENCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO III. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 11.- DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 12.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 14.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.

ARTÍCULO 15.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.

CAPÍTULO IV. EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 16.- ADMISIÓN DE PERSONAL.

ARTÍCULO 17.- CONTRATOS FORMATIVOS.

ARTÍCULO 18.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

ARTÍCULO 19.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

ARTÍCULO 20.- ASCENSOS DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 21.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

ARTÍCULO 22.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.

ARTÍCULO 23.- RELACIÓN DE PERSONAL.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

ARTÍCULO 25.- PAGAS.

ARTÍCULO 26.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON PO.

ARTÍCULO 27.- ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 28.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL REGIDO POR TABLAS SALARIALES.

ARTÍCULO 29.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL NO REGIDO POR TABLAS SALARIALES.

ARTÍCULO 30.- PRIMAS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS. 15

ARTÍCULO 31.- QUEBRANTO DE MONEDA.

ARTÍCULO 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIÓN FIJA.

ARTÍCULO 34.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

CAPÍTULO VI. COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 35.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 36.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS.

ARTÍCULO 37.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

ARTÍCULO 38.- ANTICIPOS MENSUALES.

ARTÍCULO 39.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

ARTÍCULO 40.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.

ARTÍCULO 41.- BECAS DE ESTUDIO.

ARTÍCULO 42.- PRODUCTOS DE EMPRESA.

ARTÍCULO 43.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

CAPÍTULO VII. ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 44.- JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 45.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

ARTÍCULO 46.- VACACIONES.

ARTÍCULO 47.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.

CAPÍTULO VIII. CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 48.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

ARTÍCULO 49.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.

ARTÍCULO 50.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

CAPÍTULO IX. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES

ARTÍCULO 51.- EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 52.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 53.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 54.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 55.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ.

ARTÍCULO 56.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

ARTÍCULO 57.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 59.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

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

ARTÍCULO 61.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

ARTÍCULO 62.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

ARTÍCULO 63.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 64.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

ARTÍCULO 65.- INVOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.

CAPÍTULO XI. COMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 66.- CAMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 67.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA, Y COMPETENCIAS.

ARTÍCULO 68.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL CAMITÉ DE EMPRESA.

ARTÍCULO 69.- DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 70.- HORAS SINDICALES.

ARTÍCULO 71.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 72.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ARTÍCULO 73.- APLICACIÓN SUPLETORIA.

CONVENIO COLECTIVO DE LACTALIS PULEVA, S.L. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA 2016-2018

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PRESENTE CONVENIO.

Las partes negociadoras del presente convenio, legitimadas a tenor de lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, son La Dirección de la empresa Lactalis Puleva, S.L.U. y la representación de los trabajadores, formada por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Granada legalmente constituido.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo del centro de trabajo de LACTALIS PULEVA, S.L.U. en Granada, Camino de Purchil número 66.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa en el Centro de Trabajo de Granada, así como a los desplazados en comisión de servicios a otros centros de trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2018, prorrogándose tácitamente de año en año, hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

Para la negociación de un nuevo convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarlo en el plazo de 3 meses antes de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de quince días desde el vencimiento del convenio, se constituirá la mesa negociadora y un calendario de negociación continuado.

ARTÍCULO 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

A) Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa a la fecha de iniciarse la aplicación del

presente convenio, se compensarán con las nuevas condiciones que en el mismo se establecen. Asimismo, todas aquellas factibles de compensarse, lo serán concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual.

B) Las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio Colectivo, serán absorbibles concepto por concepto, excepto las que según Ley deban contemplarse en cómputo anual, hasta donde alcancen por los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales o pactos de carácter general.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas, asumiendo las partes su cumplimiento y vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad total o parcial de alguna o algunas de las cláusulas pactadas, ambas partes negociadoras se comprometen a reunirse en el plazo de 10 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución, a fin de determinar la trascendencia de dicha anulación sobre la totalidad, y en caso de considerarse como no sustancial, renegociar el contenido de la/s misma/s. Si en el plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes negociadoras no alcanzasen acuerdo expreso, deberá ser revisado el Convenio en su totalidad, estableciéndose el calendario de renegociación de la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 7.- COMISIONES PARITARIAS.

A. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se creará una comisión integrada por seis miembros, tres miembros del Comité de Empresa, y otro tres de la Dirección, elegidos para cada tema a debatir.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan, derivados de la aplicación o interpretación del Convenio, se someterán a dicha Comisión de Interpretación. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución, será de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de 10 días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se acogerán al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.

B. COMISIÓN DE FORMACIÓN.

La Comisión Paritaria de Formación estará integrada por tres representantes del Comité de Empresa, y otros tres representantes de la Dirección.

La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensuado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

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

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

Las funciones de la Comisión de Formación serán las siguientes:

- Transmitir a la Dirección de recursos Humanos las necesidades de formación que detecten del personal afectado por este Convenio.

- Proponer a la Dirección de recursos Humanos acciones de formación, en base a las necesidades detectadas, para su inclusión en los planes de Formación de carácter anual.

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

- Informar a los trabajadores.

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

El Plan de Formación se orientará hacia los siguientes objetivos:

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

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

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

- Posibles reconversiones profesionales.

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

C. COMISIÓN DE IGUALDAD.

Esta Comisión estará formada por tres representantes del Comité de Empresa y tres representantes de la Dirección, que con carácter general se ocupará de promover la Igualdad de Oportunidades en el centro de trabajo de Granada, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres, y que además posibilite la conciliación entre la vida laboral y personal, sin detrimento de la formación y promoción profesional.

Para ello le serán asignadas las siguientes funciones:

1. Determinar los objetivos a cumplir y las medidas a desarrollar que integrarán el Plan de igualdad.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad contemplarán entre otras:

- Materias de acceso al empleo

- Clasificación profesional

- Promoción y formación.

- Retribuciones.

- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y por razones de sexo.
- 2. Establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados
- 3. Determinar el tiempo aproximado en el que se llevarán a cabo las actuaciones programadas.

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

La Comisión regirá su funcionamiento interno por un reglamento que deberá ser confeccionado y consensado por todos los miembros integrantes de dicha Comisión. El reglamento de funcionamiento interno será aprobado en el plazo de un mes a contar desde la fecha de registro del Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre. En el caso de los representantes designados por parte del Comité de Empresa las horas necesarias para la asistencia a dichas reuniones será a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LOS SUPUESTOS DE NO APLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS EN EL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO.

En cumplimiento de artículo 85. 3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciéndose al efecto el siguiente procedimiento:

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia.

Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores/as y a sus representantes por la normativa vigente.

La Dirección de la empresa, según las disposiciones legales vigentes respetará los contenidos propios de la categoría profesional. Cuando por las mismas circuns-

tancias organizativas se produzcan cambios de funciones en los puestos de trabajo que alteren las recogidas en las categorías profesionales en las que estén incluidos esos puestos. La Dirección de la Empresa informará al Comité de empresa.

Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material necesario para el desarrollo normal del trabajo.

Cuando la empresa y los representantes del personal declaren la modificación profesional originada por motivos tecnológicos, de organización o de producción y autorizada por la Autoridad Laboral o por la legislación vigente, el personal afectado recibirá la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, se llevarán a cabo de acuerdo con lo contenido en el artículo 41 del RD 2/2015 de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores) y sus posteriores modificaciones.

ARTÍCULO 10.- DISCRECIÓN PROFESIONAL.

El sigilo profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

CAPÍTULO III

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 11.- DISPOSICIONES GENERALES.

Las clasificaciones de categorías consignadas en este Convenio Colectivo son meramente enunciativas y no suponen la necesidad de tener trabajadores/as que ostenten dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una empresa, un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado al menos, con la retribución que a la misma asigna el presente convenio.

ARTÍCULO 12.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Queda fuera del ámbito del presente convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

ARTÍCULO 13.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal al servicio de Lactalis Puleva en el centro de trabajo de Granada quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de técnicos.
2. Grupo administrativo y comercial.

ARTÍCULO 14.- CATEGORÍAS DEL GRUPO TÉCNICO.

Grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Las definiciones de las anteriores categorías serían:

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores que poseyendo un título universitario, de grado superior, o de escuela técnica de igual grado, o con conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de escuela técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

ARTÍCULO 15.- CATEGORÍAS DEL GRUPO ADMINISTRATIVO Y COMERCIAL.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o de comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas de las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas.

Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas en caso necesario podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

CAPÍTULO IV

EMPLEO, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ARTÍCULO 16.- ADMISIÓN DE PERSONAL.

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este convenio colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes, las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

ARTÍCULO 17.- CONTRATOS FORMATIVOS.

A) Contrato de trabajo en prácticas: La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80 y 90 por 100 del salario convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

B) Contrato de trabajo para la formación: La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75, 85 y 90 por 100 del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente, no pudiendo nunca ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, formación, se regirán en lo no establecido por el presente convenio, por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

ARTÍCULO 18.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b), de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 12 meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

ARTÍCULO 19.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

El contrato de trabajo regulado en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 20.- ASCENSOS DEL PERSONAL.

Los ascensos del personal que no sean de libre designación de la empresa se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad de 18 meses en tal categoría.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

Los ascensos deberán estar asociados a criterios objetivos, previamente comunicados a la Comisión de formación.

ARTÍCULO 21.- PERSONAL DE LIBRE DESIGNACIÓN.

Serán de libre designación por la empresa las categorías de técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las secretarías del personal directivo.

Todos los trabajadores deberán tener conocimiento de las plazas vacantes a cubrir, así como de los requisitos necesarios para optar a las mismas, pudiéndose presentar libremente a dichas selecciones.

ARTÍCULO 22.- PRIVACIÓN CARNET DE CONDUCIR.

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

ARTÍCULO 23.- RELACIÓN DE PERSONAL.

La empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores una relación de personal con la totalidad del personal que compone la empresa a 31 de diciembre de cada año.

CAPÍTULO V**RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 24.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.**

El sistema de retribución de LACTALIS PULEVA, S.L.U., para el personal acogido a las Tablas del presente Acuerdo comprende los siguientes conceptos:

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

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

Para el personal no regido por tablas salariales, y que así lo tenga pactado individualmente, podrá tener incluida la antigüedad dentro del salario base, no apareciendo por tanto la misma como concepto retributivo adicional.

ARTÍCULO 25.- PAGAS.

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

* Quince pagas desglosadas en:

- Doce pagas, una por cada mes del año, consistentes en sueldo base correspondiente a su categoría, más complemento de origen, más complemento personal, más la antigüedad correspondiente según artículo 27 del presente convenio.

- Tres pagas extraordinarias consistentes en sueldo base, más complemento de origen, más la antigüedad correspondiente según artículo 27 del presente convenio, más complemento personal (salvo en aquellos supuestos en los que se haya pactado con carácter previo al presente acuerdo su abono en 12 mensualidades); cada una a percibir los días 31 de marzo, 30 de junio y 30 de noviembre.

ARTÍCULO 26.- PRIMA DE RESULTADOS PARA EL PERSONAL SIN SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON PO.

Una vez finalizado el año 2016, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2015, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Una vez finalizado el año 2017, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2016, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Una vez finalizado el año 2018, y siempre que haya beneficios antes de impuestos (excluyendo extraordinarios) comparado con el año 2017, se percibirá en concepto de Prima de Resultados, el 1% sobre el Salario Anual.

Este concepto no será consolidable. Esta prima se abonará en el mes de abril.

ARTÍCULO 27.- ANTIGÜEDAD.

A partir del 1 de enero de 2017, a todo trabajador/a que tenga condición de fijo se le reconocerán los dere-

chos de antigüedad de trienios al 3% sobre la base de cálculo que resulte de sumar el salario base que figura en la Tabla Anexa, más el complemento de origen, dentro de los límites legalmente vigentes.

Al objeto de adecuar el traspaso de la fórmula de antigüedad de quinquenios al 5% que tenía estipulado en el anterior convenio, a trienios al 3%, se procederá de la siguiente forma:

1. Personal fijo, que comenzaron a devengar un trienio en el año 2013, y finalizó el devengo del mismo en 2016, según lo estipulado en el anterior convenio colectivo, se le abonará en el año 2016 dicho trienio, de conformidad con lo recogido en el anterior convenio colectivo, en su artículo 17 referente a Antigüedad, comenzando igualmente a devengar en dicha fecha el siguiente trienio.

2. Personal fijo, que comenzó el devengo del quinquenio en el año 2014, y que a lo largo del año 2017 finalice el devengo completo de 3 años de antigüedad, se le reconoce que dicho periodo sea tenido en cuenta para el devengo de un trienio con abono en el año 2017, y dejando sin efecto por tanto el devengo del quinquenio.

3. Personal fijo que finaliza el devengo de un quinquenio en 2017, se le abonará como tal en este año y en el año 2018 cuando finalice el devengo completo de 6 años de antigüedad, se le transformará la antigüedad de 1 quinquenio, por 2 trienios.

4. Personal fijo, que comenzó el devengo de un quinquenio en el año 2015, se le entenderá que todo el periodo acumulado para el devengo de este quinquenio, pasará a ser periodo acumulado para el devengo de un trienio, teniendo por tanto derecho en el año 2018 al percibo de un trienio, y dejando sin efecto por tanto el devengo de quinquenio.

ARTÍCULO 28.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL REGIDO POR TABLAS SALARIALES.

Para el personal con antigüedad anterior a 01 de enero de 2012, se le incrementará el 1,3% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2016-2018)

Personal con antigüedad posterior a 31 de diciembre de 2011, se le incrementará el 3% para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2016-2018)

Dado que las tablas salariales se incrementarán en un 3% cada uno de los años de vigencia del actual convenio, afectando a todos los trabajadores regidos por tablas salariales, y afectando tanto en el concepto de salario base como en la antigüedad de cada trabajador, para que el personal con antigüedad anterior a 1 de enero de 2012 se le incremente el salario anual en un 1,3 %, en cada uno de los años del actual convenio, se tendrá que hacer la minoración correspondiente en el concepto de complemento personal, para que al final resulte el incremento pactado en este convenio.

ARTÍCULO 29.- REVISIÓN SALARIAL DE PERSONAL CON SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE CON PO, NO REGIDO POR TABLAS SALARIALES.

Al personal con sistema de retribución variable con PO cuyo Salario Anual se vio reducido en los años 2014 y 2015 como consecuencia de su inclusión en el sistema de PO, se le asegura como mínimo el mismo in-

cremento salarial del 1,3% para los años 2016-2018, abonándose para el año 2016 la diferencia si existiera entre el incremento realmente abonado en la revisión salarial 2016 y el pactado en el presente acuerdo.

La remuneración global no podrá ser inferior a la que le correspondería según categoría y funciones, si se le aplicase las tablas salariales recogidas en el Convenio Colectivo vigente.

ARTÍCULO 30.- PRIMAS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS.

El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 40,99 euros para el año 2016, 42,22 euros para el año 2017 y 43,49 euros para el año 2018. Si la jornada festiva se prolongara después de las 15:00 horas, se abonará el importe de la comida previa justificación.

ARTÍCULO 31.- QUEBRANTO DE MONEDA.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 42,36 euros los primeros y 31,44 euros los dos últimos durante el año 2016.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 43,64 euros los primeros y 32,39 euros los dos últimos durante el año 2017.

El cajero, auxiliar de caja y cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 44,95 euros los primeros y 33,36 euros los dos últimos durante el año 2018.

ARTÍCULO 32.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Se consideraran horas extraordinarias por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, periodos de punta de actividad, ausencias imprevistas, y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas que de acuerdo con la legislación vigente tengan la consideración de extraordinarias, deberán ser compensadas preferentemente mediante acuerdo entre trabajador y empresa con horas o jornada de descanso en la forma que convenga.

Para su compensación económica, y como mínimo, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{complemento de origen} + \text{antigüedad}}{\text{Horas jornada anual}} \times 1,50$$

La Dirección de la Empresa informara mensualmente al comité de empresa y Delegados de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

ARTÍCULO 33.- GRATIFICACIÓN FIJA.

Al trabajador que perciba actualmente este concepto con carácter no revisable, se le mantendrá dicho concepto, de manera excepcional, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 34.- DIETAS Y KILOMETRAJE.

En materia de dietas y kilometraje se estará a lo regulado en la normativa general de gastos y desplazamientos de la compañía, dando traslado a los representantes de los trabajadores, al inicio de cada año, de los importes a abonar a los trabajadores que por motivo de su trabajo devenguen dichos conceptos.

CAPÍTULO VI

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ARTÍCULO 35.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

A partir del cuarto día de ocurrir la baja en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa abonará el cien por cien de la retribución pactada hasta el decimoquinto día, a partir del decimosexto día complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este convenio, corriendo a cargo del trabajador los tres primeros días de baja.

En la primera o única baja que se produzca en cada año natural, la Empresa complementará las prestaciones desde el primer día, siempre que se acredite con el correspondiente justificante oficial de baja médica.

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

Se entenderá por retribución pactada a estos efectos, salario base, antigüedad, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables por Contingencias Comunes referentes al mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el complemento hasta el cien por cien del total de la retribución al trabajador/a se abonará desde el primer día de la baja, entendiéndose a estos efectos por retribución, salario base, antigüedad, complemento origen y complemento personal, más todos los conceptos cotizables para accidentes de trabajo y enfermedad profesional, prorrateados anualmente.

En el supuesto de que durante la jornada laboral se presentasen problemas de salud al trabajador/a, y ello conlleve la necesidad de abandonar el puesto de trabajo, ya sea por dictamen del Servicio Médico de Empresa o por tener que asistir a los Servicios de Urgencia, no se procederá a descontar las horas de ausencia en su puesto de trabajo, siendo necesario la presentación

del correspondiente justificante. En caso de que persista dicha situación al día siguiente, será necesaria la presentación de la baja médica correspondiente.

ARTÍCULO 36.- AYUDA A DISCAPACITADOS PSÍQUICOS Y FÍSICOS.

Los trabajadores/as que tengan cónyuge o hijos deficientes psíquicos o físicos, cuyo grado de minusvalía supere el 33% y así le sea reconocido por el organismo oficial competente, tendrán derecho a una ayuda económica en el año 2016 de 123,65 euros, en el 2017 de 127,36 euros y en el 2018 de 131,18 euros mensuales por cónyuge o por cada hijo que se encuentre en aquella situación, excepto cuando se encuentren internados en centros adecuados de carácter gratuito.

Dicha ayuda se condiciona a la existencia de los siguientes supuestos:

- Que el disminuido cónyuge o hijo, no realice un trabajo remunerado ni perciba pensión o subsidio por una causa ajena a su condición física o psíquica.

- Que exista convivencia y dependencia del disminuido a cargo del beneficiario.

- Para ser efectiva esta ayuda al trabajador/a, deberá presentar el certificado acreditativo del grado de minusvalía emitido por el organismo competente y se ajustará en cuanto a su duración a los plazos que indique el propio certificado.

- En el supuesto de que ambos cónyuges pertenecieran a la plantilla de la empresa, percibirá esta ayuda uno de ellos a su elección.

ARTÍCULO 37.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

a) Los trabajadores/as que a partir de este Convenio sean declarados, por resolución firme, en situación de Invalidez Permanente Parcial, cualquiera que sea su causa, tendrán derecho a elegir entre continuar prestando sus servicios en la Empresa, aceptando la reclasificación profesional correspondiente si ésta fuese necesaria, obligándose la Empresa a darle un puesto de trabajo de acuerdo con la capacidad disminuida; o causar baja definitiva percibiendo en concepto de indemnización el importe de una anualidad de sus haberes, comprensiva del salario base y antigüedad, complemento personal y complemento de origen, excluyendo cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado.

Se tomará como base los dos últimos años desde la fecha en que cesara en la Incapacidad temporal.

b) Los trabajadores/as que sean declarados en situación de Invalidez Permanente Total causarán baja definitiva y como indemnización percibirán dos anualidades con los criterios reseñados en el párrafo anterior.

No se incluyen en este artículo los afectados de Invalidez Absoluta ni Gran Invalidez.

ARTÍCULO 38.- ANTICIPOS MENSUALES.

La solicitud de anticipo a cuenta de nómina se realizará del 5 al 20 de cada mes ambos inclusive, y de una sola vez, en cuantía según las necesidades de cada persona, y no superando el 90% de los devengos mensuales.

ARTÍCULO 39.- PÓLIZA DE SEGURO COLECTIVO.

Lactalis Puleva, concertara un seguro colectivo de accidentes en favor de sus trabajadores. La cobertura

de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será, con efectos de la fecha de publicación de este acuerdo, la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 20.000 euros

Gastos de sepelio: 2.200 euros

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo I de dicho Convenio Colectivo Estatal del sector de las Industrias Lácteas y sus derivados.

La empresa queda obligada a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

En los supuestos de fallecimiento, la expresada cantidad será entregada a los herederos legales.

Todos los trabajadores del centro de trabajo de Granada, tendrán la póliza de seguro colectivo de vida por importe de 12.020,24 euros, que actualmente tiene suscrita la sociedad.

ARTÍCULO 40.- OBSEQUIO DE NATALIDAD.

La Empresa obsequiará a los trabajadores/as que sean madres o padres, o por acogimiento con una canastilla estándar o importe equivalente, en caso de adopción o acogimiento de niños mayores de 1 año.

ARTÍCULO 41.- BECAS DE ESTUDIO.

A fin de estimular al máximo la formación académica de los trabajadores/as fijos de plantilla, como medio principal para conseguir una mayor promoción, se establece el siguiente tipo de beca:

* Para los estudios realizados en centros oficiales del Estado y cuyos conocimientos estén directamente vinculados a la Empresa y a la actividad realizada por el trabajador, el 100% de las tasas correspondientes a matrícula.

La aprobación de la beca requerirá la autorización expresa del Director del Departamento.

El importe de las becas se hará efectivo en el mes de octubre de cada año, previa justificación de haber realizado la matrícula. La Dirección podrá exigir la comprobación del aprovechamiento seguido en los estudios, pudiendo retirar la beca de no alcanzarse los niveles suficientes.

La tramitación se hará ante la Dirección de recursos Humanos.

Quedan excluidos de esta beca, los Máster y estudios de postgrado y doctorados.

ARTÍCULO 42.- PRODUCTOS DE EMPRESA.

El trabajador/a en activo en la Empresa podrá adquirir los productos que el Grupo Lactalis ponga a disposición de los trabajadores en los lugares designados.

ARTÍCULO 43.- OBSEQUIO DE NAVIDAD.

La Dirección de la Empresa podrá entregar a los trabajadores un obsequio.

CAPÍTULO VII

ORGANIZACIÓN TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 44.- JORNADA DE TRABAJO.

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1770 h. Se consideraran como tiempo de trabajo efectivo dos días de permiso retribuido por asuntos propios conforme a los términos previstos en el apartado h) del artículo de licencias retribuidas de este convenio, que tendrán el mismo tratamiento que el previsto

para los excesos de jornada, pudiendo disfrutarse por horas.

La distribución de la jornada de trabajo será regular durante todo el año, a razón de cuarenta horas semanales.

Se establece como horario regular para todo el año el siguiente:

- De lunes a jueves de 9.00 horas a 18.00 horas

* Se tomará un mínimo de media hora y un máximo de dos horas para la comida.

- Viernes de 9.00 horas a 15.00 horas

* Se realizará una jornada continuada de mínimo 6 horas.

- 24 de diciembre, 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles previo a Corpus, de 9.00 horas a 14.30 horas.

* Se realizará una jornada continuada de 5 horas y 30 minutos, siendo no recuperables en todos los conceptos el resto de horas y computando por tanto a todos los efectos como 8 horas trabajadas.

Estos horarios se consideran horarios de referencia, pudiéndose adaptar de manera voluntaria por el trabajador en los términos indicados en el artículo 45.

ARTÍCULO 45.- FLEXIBILIDAD HORARIA.

Se flexibilizan los horarios de entrada y salida, con el conocimiento del superior jerárquico, y siempre que se cumpla con la jornada semanal (40 horas), estableciéndose un horario núcleo o de presencia obligatoria para cada horario de los establecidos en el artículo anterior:

- De lunes a jueves se considera horario obligatorio de presencia los periodos comprendidos de 9.30 horas a 14.00 horas en horario de mañana y de 15.30 horas a 16:45 horas en horario de tarde. (5 horas y 45 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:45 horas a 9.30 horas, y de salida de 16:45 horas a 19.30 horas.

- El viernes, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 14:00 horas. (4 horas y 30 minutos). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 7:45 horas a 9:30 horas y de salida de 14:00 horas a 16:00 horas.

- Los días 24 y 31 de diciembre, 5 de enero y el miércoles víspera del Corpus, el horario obligatorio de presencia serán el comprendido entre las 9:30 horas a 13:30 horas. (4 horas). Siendo el rango de flexibilidad de entrada de 8.00 horas a 9:30 horas y de salida de 13:30 horas a 15:00 horas.

Durante este periodo diario de presencia obligatoria el trabajador no puede abandonar su puesto de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su superior jerárquico.

Todo ello sin perjuicio de que hubiese que garantizar hasta las 18.00 horas el servicio a clientes, otros departamentos o países en el horario regular o el viernes tarde, para lo que cada departamento deberá garantizar la presencia de los recursos adecuados para el correcto funcionamiento.

Durante el mes de diciembre de cada año se hará público el calendario de trabajo del año siguiente en el que se recogerán los días laborables y se determinará, en su caso, el número de días de exceso de jornada que resulten una vez aplicado el cómputo anual de 1770 horas, que serán compensados con tiempo de descanso equivalente.

Para el año 2016: 5 días de exceso de jornada

Para el año 2017: 3 días de exceso de jornada

Para el año 2018: 6 días de exceso de jornada

Estos descansos (excesos de jornada) podrán tomarse en horas, o acumuladas en jornadas completas o en medias jornadas, siendo obligatorio para su disfrute el pacto entre el trabajador y su superior jerárquico.

La compensación de estas horas deberá realizarse dentro del año natural en que se produce, no pudiendo traspasarse a ejercicios posteriores.

Se podrá realizar una jornada de 41 horas semanales, al objeto de generar una bolsa de horas. Los trabajadores que soliciten adscribirse al sistema de dicha bolsa de horas, realizarán un total de 48 horas anuales destinadas a la misma, acumulando exclusivamente una hora semanal. Para 2017 será un total de 35 horas

La realización de horas para acumular a la bolsa, se efectuará por los trabajadores durante la totalidad del año natural.

El disfrute de las horas generadas por este sistema, se concentrará preferentemente durante los meses de Julio y agosto.

Los directores de departamento determinarán las necesidades mínimas operativas de conformidad con los criterios generales del Convenio Colectivo de la Empresa.

Para la determinación final de las mismas, el Departamento de RRHH consultará con la representación legal de los trabajadores.

El disfrute de las horas generadas en esta bolsa será determinado por los trabajadores, previa petición, sin que pueda ser denegado cuando el departamento y en las fechas solicitadas, estén cubiertas las necesidades mínimas operativas determinadas conforme a los criterios anteriormente definidos.

En todo caso las horas de la presente bolsa, acumuladas por los trabajadores, habrán de ser necesariamente compensadas antes del 31 de diciembre de cada ejercicio de vigencia del presente convenio, salvo que el trabajador se encuentre en situación de incapacidad, para cuyo supuesto se tendrá el mismo tratamiento que el previsto para las vacaciones.

El horario obligatorio de mañana en este periodo de verano deberá ser mínimo de 6 horas.

El empleado que opte por este horario y esta fórmula de compensación de jornada deberá comunicarlo previamente a su superior jerárquico.

Sin perjuicio de lo anteriormente fijado, se podrán fijar horarios especiales en aquellos departamentos que por justificada razón de organización de servicio así lo precisen. La dirección de la empresa cuando surja la necesidad de hacer una modificación de estas condiciones, estará a lo dispuesto en cuanto a plazos y comunicaciones se refiere el Estatuto de los Trabajadores (artículos 41.1 a 41.3).

HORARIOS ESPECIALES:

Área de Logística (Supply Chain):

- Los trabajadores adscritos a esta área tendrán de lunes a viernes horario de 9.00 horas a 18.00 horas con un intervalo mínimo de media hora y máximo de una hora y media para la comida.

Este horario podrá flexibilizarse siempre que se cumplan las condiciones de ocho horas diarias en turno partido, y que cubra de forma continua las horas del servicio que presta esta área, por lo que no podrán ausentarse todos los trabajadores al mismo tiempo para comer, sino que deberán coordinarse para que el horario de servicio continuado esté cubierto.

Para los departamentos de Transporte y Servicio al cliente, podrá establecerse un sistema de presencias rotativas para cubrir el servicio de los viernes tarde, al objeto de facilitar que el mayor número posible de empleados adscritos a estos departamentos pueda finalizar su jornada de viernes a las 15 horas.

En la semana que no corresponda realizar la tarde del viernes, el empleado compensará en la misma semana las horas de diferencia con la jornada semanal.

Área Comercial y Marketing

- Los trabajadores adscritos a estas áreas, en razón a las especiales características de las mismas, podrán realizar el horario regular siempre que sea posible, si bien y al objeto de cubrir adecuadamente el servicio, se podrá adecuar el horario de trabajo al objeto de facilitar las actividades propias que sean necesarias cubrir fuera del mismo, pudiéndose programar actividades de lunes a domingo, y respetándose el límite de 40 horas semanales, ó 41 horas semanales para las personas adscritas a la bolsa de horas.

Jornada especial para trabajadores con hijos menores de 6 años:

- Este colectivo, con derecho a reducción de jornada por cuidado de hijos, podrá pactar con sus superiores jerárquicos y por un periodo como máximo de dos años consecutivos, sustituir dicha reducción por un horario obligatorio de mañana y que las horas restantes hasta las 40 ó 41 horas semanales, se puedan concentrar en dos tardes por semana, según las necesidades del trabajador, percibiendo el 100% de su salario.

Esta jornada estará condicionada a que la organización del departamento lo permita y siempre con acuerdo del Director para su distribución horaria.

ARTÍCULO 46.- VACACIONES.

Todo trabajador/a disfrutará de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborables, computándose a efectos económicos en cuanto a liquidaciones finiquitas de vacaciones no disfrutadas y cotización a la Seguridad Social de treinta días naturales.

El trabajador/a que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se confeccionará un calendario de vacaciones por departamento. Este calendario se publicará antes del 15 de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal enfermedad común, accidente de trabajo, o bien incapacidad derivada de riesgo por: embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

ARTÍCULO 47.- PERMISOS CON RETRIBUCIÓN.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que expresamente se establece.

En los supuestos de sucesos imprevistos que den lugar a permisos retribuidos, si el hecho causante se produjese durante la jornada de trabajo, y el trabajador abandonara su puesto de trabajo habiendo transcurrido más de la mitad de la misma, no se computará ese día como el de inicio del disfrute del permiso.

a) 15 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a, o establecimiento de pareja de hecho legalmente inscrita del trabajador/a

Este permiso se podrá disfrutar en dos periodos, parte en las fechas inmediatamente anteriores a la fecha señalada para la celebración y el resto de los días inmediatamente posteriores a la misma. Se podrá sumar, cuando sea posible dicho permiso por matrimonio al periodo de vacaciones siempre que coincida de forma inmediata con dicho acontecimiento. Con carácter excepcional el periodo de vacaciones establecido se podrá trasladar a otro periodo, total o parcialmente, cuando coincida con el derecho de disfrute de dicho permiso por matrimonio y no se haya podido tener en cuenta en el momento de la elaboración del plan anual de vacaciones.

b) 3 días naturales por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, salvo que termine en festivo que se prolongaría un día más.

Para los casos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas diarias, hasta que el menor cumpla los 9 meses, siempre que permanezca hospitalizado, comunicando la concreción horaria previamente a la Dirección de recursos Humanos. No se entenderán comprendidos aquellos supuestos en los que la causante de la hospitalización sea la madre.

c) En los supuestos de hospitalización de un hijo menor de tres meses, los trabajadores tendrán derecho a ausentarse por un máximo de dos horas de permiso, que deberá disfrutarse al inicio o final de la jornada, comunicándolo previamente a la Dirección de recursos Humanos. Este permiso podrá disfrutarse por un máximo de 90 días, debiendo ser debidamente justificado de forma mensual.

d) 3 días naturales por defunción, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho legalmente inscrita, hijos (se contemplarán los supuestos de acogimiento), padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos políticos, hermanos, hermanos políticos, (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad).

Cada hecho causante debidamente justificado motivará el permiso correspondiente, no entendiéndose como hecho causante diferente a la intervención quirúrgica el ingreso que se efectúe para la realización de la misma.

En caso de hospitalización, los días de permiso podrán tomarse mientras dure la hospitalización del familiar, debiendo aportar el certificado acreditativo de permanencia de la situación de hospitalización, teniéndose en cuenta que una vez dada el alta hospitalaria finaliza el derecho de utilización de dicho permiso, tanto no se haya utilizado como se haya utilizado parcialmente.

Cuando por tales motivos, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento superior a 90 km., el plazo será de 5 días.

e) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año.

f) 1 día por matrimonio de hijos del trabajador/a. Este permiso se podrá disfrutar el mismo día del hecho causante si fuera día de trabajo o el día inmediatamente anterior o consecutivo posterior.

g) 1 día por traslado de domicilio del trabajador/a.

h) 2 días de asuntos propios: El disfrute de estos días, que no requerirá justificación alguna, estará sujeto a las siguientes condiciones:

El empleado se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación el disfrute de esos días.

El disfrute de los dos días de asuntos propios no podrá en ningún caso poner en riesgo el funcionamiento normal del departamento, por lo que las partes podrán modificar de mutuo acuerdo y dentro del mismo año natural las fechas solicitadas por el trabajador.

Los días de asuntos propios tendrán el carácter de no recuperables.

i) Se facilitará el tiempo necesario para la realización de exámenes siempre que se cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrá disfrutarse de este permiso más de tres veces al año.

j) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiere.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación de los trabajadores/as en los términos establecidos legal o convencionalmente.

l) 1 día de permiso para la realización de trámites administrativos de adopción nacional, internacional o acogimiento.

m) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir éste derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, o a disfrutar de un permiso de trece días consecutivos laborables inmediatamente posteriores a su incorporación tras la baja maternal, y previa petición de la trabajadora. Este mismo permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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

n) 1 día por necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia.

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

p) Serán retribuidas las primeras cuatro horas de acompañamiento a un servicio médico de urgencia a familiares con primer grado de consanguinidad o afinidad justificándolo debidamente.

CAPÍTULO VIII CONCILIACIÓN

ARTÍCULO 48.- COMPROMISO CON EL DERECHO DE CONCILIACIÓN.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a impulsar una política de empresa que fomente el derecho a la conciliación de los trabajadores, facilitando la flexibilidad, respetando el cumplimiento de los horarios y tiempos de descanso de los trabajadores.

ARTÍCULO 49.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR MATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LACTANCIA, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO Y PATERNIDAD.

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

A) MATERNIDAD

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el

supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

La empresa complementará las prestaciones económicas por maternidad de la Seguridad Social hasta el total de la retribución pactada en este Convenio, en los mismos términos establecidos en el artículo 35 del vigente Convenio Colectivo sobre prestaciones en supuestos de Incapacidad Temporal.

B) ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, 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. Di-

cha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

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

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

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

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

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

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

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

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

D) PATERNIDAD

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con lo establecido en el apar-

tado B), y de conformidad con lo estipulado en el artículo 48.7 referente a la Suspensión del contrato por paternidad del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, esta suspensión se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en los términos que reglamentariamente se determinen. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido cedido por la madre al inicio de la suspensión por maternidad.

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

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

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

ARTÍCULO 50.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generasen este

derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada contemplada en este artículo, corresponderá al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria, respetándose en cualquier caso la flexibilidad horaria de media hora.

Excepcionalmente, si algún día se necesitara tener un mayor rango de flexibilidad, se pondría en conocimiento previamente, de su superior jerárquico con copia al Departamento de recursos Humanos.

El trabajador/a deberá preavisar a la Dirección de recursos Humanos con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

CAPÍTULO IX EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES ARTÍCULO 51.- EXCEDENCIAS.

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

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

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

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

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

Se establece un periodo mínimo de dos meses de disfrute fraccionado de las excedencias contempladas en este apartado. Los periodos fraccionados no podrán ser superiores a tres en el cómputo de la duración máxima de cada excedencia, computando dicha duración

máxima desde el día de inicio de disfrute del primer periodo. El disfrute fraccionado se debe solicitar con anterioridad al inicio de disfrute del primer periodo.

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

5. El trabajador/a excedente voluntario, solicitará su reingreso con 15 días de antelación. Si no hubiera vacante de su categoría, tendrá derecho a reingresar en la vacante que exista de categoría similar, en las condiciones de trabajo, retributivas y demás propias de la vacante que ocupe, con derecho igualmente a ocupar la primera vacante de su categoría que se produzca.

Asimismo tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los doce primeros meses efectivos de excedencia, computándose este periodo desde el primer día de inicio de la misma, siempre que el trabajador excedente no haya realizado una actividad retribuida en otra empresa durante dicho periodo. Se deberá aportar con carácter previo a la incorporación efectiva la fe de vida laboral incluyendo el periodo de excedencia.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados con el régimen y los efectos que allí se prevean.

ARTÍCULO 52.- SUSPENSIÓN VOLUNTARIA DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El trabajador podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por un periodo que no podrá ser inferior a quince días ni superior a dos meses consecutivos cada dos años, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social, siempre que organizativamente sea posible y que previamente haya sido autorizado por la Dirección.

El trabajador también podrá solicitar la suspensión voluntaria del contrato con reserva del puesto de trabajo, por enfermedad grave del recién nacido debida-

mente justificado de forma mensual, y por un periodo que no podrá ser superior a tres meses, sin derecho a retribución y causando baja en la Seguridad Social.

* Durante el primer mes, con el fin de que el trabajador no se vea perjudicado por su baja en la Seguridad Social, éste podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social por el periodo de suspensión voluntaria, si reúne los requisitos legales para ello, o solicitar expresamente que la empresa siga cotizando por él en la Seguridad Social, y que dicho importe le sean descontados una vez reincorporado el trabajador a su puesto de trabajo, en las nóminas correspondientes a los tres meses siguientes al de su reincorporación, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo de tres meses.

* Durante el segundo mes, el trabajador podrá optar por suscribir un Convenio Especial con la Seguridad Social, o solicitar a la empresa que siga cotizando por él a la Seguridad Social, descontándole el total de estos seguros sociales en la primera nómina una vez se reincorpore, o de la liquidación finiquita si se produjera su baja definitiva en la empresa dentro de dicho periodo.

ARTÍCULO 53.- NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

No se computará a efectos del Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, como falta de asistencia las ausencias por maternidad, riesgo durante el embarazo, parto o lactancia, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

A) El despido de las trabajadoras/as durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

B) El despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión por maternidad, y la de los trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, el permiso de dos horas en los supuestos de nacimiento de hijos/as prematuros, o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, y reducción de jornada por guarda legal de menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia para cuidado de hijo o por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los

derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

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

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

CAPÍTULO X

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 54.- PARTICIPACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

1.- El trabajador/a tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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

ARTÍCULO 55.- COMPOSICIÓN DEL CAMITÉ.

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

El Comité de Seguridad y Salud participará activamente en los planes y programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión de las condiciones de Seguridad e Higiene.

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

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

El Comité de Seguridad y Salud se regirá por el reglamento interno que se aprobará una vez constituido. El Comité de Seguridad y Salud podrá contar con asesores en sus reuniones.

Los Delegados/as de Prevención dispondrán de un crédito horario de 4 horas mensuales para labores pro-

pías en materia de prevención, además del crédito horario que ostenten como miembros del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 56.- ACTUACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.

La Empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad y Salud en su centro de trabajo, así como a facilitar la participación de los trabajadores/as en la misma y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, de los trabajadores/as que contrate, o, cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgo para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros.

ARTÍCULO 57.- MEDIDAS DE EMERGENCIA.

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

Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

ARTÍCULO 58.- ACTUACIONES EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE.

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

ARTÍCULO 59.- EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Para lograr proporcionar una protección adecuada a los trabajadores es preciso el diseño e implantación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en la empresa, encaminadas principalmente a evitar los riesgos, o bien a reducirlos o controlarlos, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa.

La evaluación de riesgos debe hacerse en todos y cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o previstas, y los trabajadores que bien por edad, por sus características personales o por su estado biológico conocido, sean especialmente sensibles a las condiciones de trabajo.

En la evaluación se tienen en cuenta los siguientes factores:

- La elección de equipos de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías a la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo.

- El cambio en las condiciones de trabajo.

- La incorporación de nuevos/as trabajadores/as cuyas características personales o estado biológico conocido los hagan especialmente sensibles a las condiciones del puesto.

- El riesgo o riesgos existentes.

- La relación de personas afectadas.

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

La Dirección de la empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrate, o cuando cambie las condiciones de trabajo y tenga que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros, ya sea con servicios propios o ajenos. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, o con cargo a esta, siempre que sea posible.

La empresa establecerá planes de formación preventivos, de manera que se asegure que la formación recibida sea:

- Teórica y práctica.

- Suficiente y adecuada.

- Específica: centrada en el puesto de trabajo.

- Inicial (en el momento de la contratación) y continua, adaptada a los cambios en las condiciones de trabajo y en la evaluación de los riesgos.

- Impartida dentro de la jornada de trabajo o con cargo a esta, siempre que sea posible.

- Gratuita para el/la trabajador/a.

- Impartida por personal cualificado, ya sea propio o ajeno a la empresa.

ARTÍCULO 61.- PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS ESPECIALMENTE SENSIBLES.

La Dirección de la empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, riesgo durante el embarazo y lactancia, o aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

A.- Protección de personas con discapacidad.

La empresa garantizará el acceso al empleo de los/as mismos/as, mediante el establecimiento, o más bien la observancia, de los porcentajes respecto del total de la plantilla, que por Ley han de ser cubiertos por trabajadores/as con discapacidad, o bien acudiendo a las medidas alternativas.

B.- Protección de la Maternidad.

1.- La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativa-

mente en la salud de las trabajadoras o el feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la Dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 62.- ELEMENTOS DE PROTECCIÓN.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los elementos de protección individual y colectiva, que determinen las

normas de Salud Laboral y Seguridad. Los Delegados/as de Prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección, que precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

ARTÍCULO 63.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores, deberán velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Así, los trabajadores/as con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Empresa, deberán:

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

- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

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

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención a cerca de cualquier situación que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Dirección de la Empresa con el fin de proteger su seguridad y salud así como la de sus compañeros de trabajo.

- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de sus compañeros.

- Mantener limpio y ordenado su puesto de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.

- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

ARTÍCULO 64.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

La Empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus trabajadores/as tengan como mínimo un reconocimiento médico al año, que irá en función del puesto de trabajo que desarrolle, incluyendo un cuestionario de detección de factores de riesgos psicosociales. Sus resultados deberán ser facilitados a los interesados, a su requerimiento.

El Comité de Seguridad y Salud es el responsable del seguimiento de los reconocimientos médicos.

Asimismo, el Comité de Seguridad y Salud solicitará de la Empresa la realización de reconocimientos médicos de vista y oído para aquellos trabajadores/as que realicen su función en lugares cuya incidencia ambiental así lo requiera.

Además de los reconocimientos actuales, la Dirección de la empresa facilitará, según criterio médico, revisión músculo-esqueléticos para quienes realicen su trabajo en carretillas.

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

El Comité de Seguridad y Salud elaborará un estudio de salud laboral del centro de trabajo, para lo que podrá solicitar los asesoramientos oportunos, de acuerdo con la Dirección.

ARTÍCULO 65.- INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR/A.

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador/a en sus taquillas o puestos de trabajo, cuando sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores/as de la Empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador/a y se contará con la asistencia de dos representantes legales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO XI

CAMITÉ DE EMPRESA Y ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 66.- CAMITÉ DE EMPRESA.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.

ARTÍCULO 67.- DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a estos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas

preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa tendrán que elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a) Ejercer una labor:
 - 1º.- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - 2º.- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
 - 3º.- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

- b) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

- c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los convenios colectivos.

- d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

- e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos de esta ley o en otras normas legales o reglamentarias.

9. Respetando lo establecido legal o reglamentariamente, en los convenios colectivos se podrán establecer disposiciones específicas relativas al contenido y a las modalidades de ejercicio de los derechos de información y consulta previstos en este artículo, así como al nivel de representación más adecuado para ejercerlos.

ARTÍCULO 68.- GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE EMPRESA.

La empresa pondrá anualmente a disposición del comité de empresa de Lactalis Puleva para su centro de trabajo de Granada la cantidad de 1.000 euros para sus gastos de funcionamiento. Este fondo no podrá ser destinado a otros cometidos que a los meramente específicos del Comité.

ARTÍCULO 69.- DERECHOS SINDICALES.

Serán los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a excepción del apartado c) del artículo 68, en el que el plazo se amplía a tres años.

ARTÍCULO 70.- HORAS SINDICALES.

Se establece la posibilidad de acumulación anual de las horas sindicales de los miembros del comité de empresa, en los periodos y miembros que dicho comité considere necesario, con la correspondiente información y liquidación con la empresa.

ARTÍCULO 71.- DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS.

En aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores/as afiliados a un Sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o Centro de Trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en el Estatuto de su Sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de su trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- Recibir la información que le remita su Sindicato.
- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de las nóminas de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

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

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 72.- APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

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

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

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

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

Para ello las partes se comprometen que antes de finales de 2018, la Comisión de Igualdad elaborará el Plan de Igualdad de Lactalis Puleva, que será de inmediata aplicación.

ARTÍCULO 73.- APLICACIÓN SUPLETORIA.

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

Si durante la duración de este convenio, hubiese alguna modificación en lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas, que supusiese una mejora respecto a los puntos recogidos en el presente convenio, se incorporaría a este Convenio.

TABLAS SALARIO BASE 2016 LACTALIS PULEVA, CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA SALARIO BASE 2016 TABLAS DEFINITIVAS

	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.555,91	23.338,65
Técnico Medio	1.379,70	20.695,50
Otros técnicos	1.261,34	18.920,10
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.349,09	20.236,35
Jefe de Sección	1.307,38	19.610,70
Oficial de 1ª	1.152,44	17.286,60
Oficial de 2ª	1.065,01	15.975,15
Auxiliar	1.000,00	15.000,00

TABLAS SALARIO BASE 2017 LACTALIS PULEVA, CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA SALARIO BASE 2017 TABLAS DEFINITIVAS

	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.602,59	24.038,85
Técnico Medio	1.421,09	21.316,35
Otros técnicos	1.299,18	19.487,70
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.389,56	20.843,40
Jefe de Sección	1.346,60	20.199,00
Oficial de 1ª	1.187,01	17.805,15
Oficial de 2ª	1.096,96	16.454,40
Auxiliar	1.030,00	15.450,00

TABLAS SALARIO BASE 2018 LACTALIS PULEVA, CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA SALARIO BASE 2018 TABLAS DEFINITIVAS

	<u>Mensual</u>	<u>Anual</u>
PERSONAL TÉCNICO		
Técnico Superior	1.650,67	24.760,05
Técnico Medio	1.463,72	21.955,80
Otros técnicos	1.338,16	20.072,40
ADVOS. Y COMERCIALES		
Jefe de Área	1.431,25	21.468,75
Jefe de Sección	1.387,00	20.805,00
Oficial de 1ª	1.222,62	18.339,30
Oficial de 2ª	1.129,87	16.948,05
Auxiliar	1.060,90	15.913,50

NÚMERO 280

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE BARCELONA**EDICTO**

Juicio: Clasificación profesional 697/2016

Sobre: Clasificación profesional

Parte demandante/ejecutante: María López Arboledas

Parte demandada/ejecutada: Shuzu Inversiones, S.L.

Jaime Juan Alvarez Álvarez, Letrado de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social nº 04 de Barcelona.

En este Órgano judicial se tramita el procedimiento arriba indicado en el que se ha dictado una resolución de fecha 10/11/2017.

En atención al desconocimiento del actual domicilio de la parte demanda Shuzu Inversiones, S.L., y de acuerdo con lo dispuesto en el art. 59.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) he acordado citarles, para que comparezca en la sede de este Órgano judicial el día 22/02/2018 a las 12:00 horas para la celebración de los actos de conciliación y, en su caso, de juicio; que tendrán lugar en única pero sucesiva convocatoria, el primero ante el Letrado de la Administración de Justicia y el segundo ante el Magistrado Juez.

Le advierto que debe concurrir con los medios de prueba de que intente valerse; si se trata de la prueba documental debe presentarla debidamente ordenada y numerada.

Asimismo le advierto que su incomparecencia injustificada no impedirá la celebración de los actos de conciliación y del juicio, que continuaran sin necesidad de declarar su rebeldía y que podrá ser tenida por conforme con los hechos de la demanda.

Contra dicha resolución la parte puede interponer recurso de reposición ante el Letrado de la Administración de Justicia, mediante un escrito que se debe presentar en el plazo de TRES días contados desde el siguiente al de la notificación, en el que se debe expresar la infracción en que haya incurrido la resolución, además de los requisitos y advertencias legales que constan en la resolución y en los arts. 186 y 187 de la LRJS.

La resolución que se notifica está a disposición de la persona interesada en este Órgano judicial.

Este edicto cumple los criterios de protección de datos de carácter personal en el ámbito de la Administración de Justicia establecidos en los arts. 236 bis y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) y la Instrucción 6/2012 de la Secretaría General de la Administración de Justicia, relativa a la publicación de edictos en diarios y boletines oficiales y la protección de datos.

Y, para que sirva de notificación y de citación a Shuzu Inversiones, S.L., parte demandada, cuyo domicilio o residencia se desconoce, expido y firmo el presente edicto para su publicación en el BOP, con la advertencia de que las siguientes comunicaciones se realizarán fijando una copia de la resolución o de la cédula en el tablón de anuncios de esta Oficina judicial, salvo

las resoluciones que deban revestir forma de auto o de sentencia o decreto cuando ponga fin al proceso o resuelva un incidente, todo ello de conformidad con lo establecido en el art. 59.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Barcelona, 18 de enero de 2018.- El Letrado de la Administración de Justicia.

NÚMERO 257

AYUNTAMIENTO DE ALFACAR (Granada)

Contratación suministro para remodelación Parque Infantil Puente Panaderos

EDICTO

De conformidad con el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 10/01/2018, por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento negociado, mediante tramitación urgente, para la adjudicación del Contrato para REMODELACIÓN DEL PARQUE INFANTIL "PUENTE DE LOS PANADEROS" ADAPTADO A NORMATIVA Y HACIÉNDOLO EFICIENTE Y SOSTENIBLE, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora:

Datos generales y datos para la obtención de la información:

a) Organismo: Ayuntamiento de Alfacar.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría

c) Obtención de documentación e información:

1) Dependencia: Urbanismo.

2) Domicilio: Plaza Iglesia, nº 1.

3) Localidad y código postal: Alfacar, 18170.

4) Teléfono: 958543002.

5) Telefax: 958543547.

6) Correo electrónico.

informacion@ayuntamientodealfacar.es

7) Dirección de Internet del perfil del contratante:

www.alfacar.es

8) Fecha límite de obtención de documentación e información: 10 días naturales a partir del siguiente a la publicación del presente Anuncio en el BOP

d) Número de expediente: 24/2018.

2. Objeto del contrato:

a) Tipo: Negociado.

b) Descripción. REMODELACIÓN DEL PARQUE INFANTIL "PUENTE DE LOS PANADEROS" ADAPTADO A NORMATIVA Y HACIÉNDOLO EFICIENTE Y SOSTENIBLE.

c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: NO

d) Lugar de ejecución/entrega:

1) Domicilio: Parque Puente de los Panaderos

2) Localidad y código postal. Alfacar, 18170

e) Plazo de ejecución/entrega: 3 meses.

f) Admisión de prórroga. No

g) Establecimiento de un acuerdo marco (en su caso). No

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)

Aprobación inicial del arrendamiento de los inmuebles de la Cantina y de la Hospedería

EDICTO

De conformidad con el acuerdo adoptado en el Pleno de fecha 04/12/2017 por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso, para el arrendamiento de los inmuebles de la Cantina y de la Hospedería ubicados en el Pantano de los Bermejales con referencia catastral 0853603VF2905S0001JA, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Arenas del Rey.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Obtención de documentación e información:
 - 1. Dependencia: Ayuntamiento de Arenas del Rey.
 - 2. Domicilio: Plaza Alfonso XII
 - 3. Localidad y Código Postal: Arenas del Rey, 18126.
 - 4. Teléfono: 958359103
 - 5. Telefax
 - 6. Correo electrónico: aytoarenas@gmail.com
 - 7. Dirección de Internet del Perfil de Contratante: <http://pdc.dipgra.es:8080/pdcGRA/MainMenuProfile.action>

8. Fecha límite de obtención de documentación e información: 20 días hábiles desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

d) Número de expediente: 69/2017

2. Objeto del contrato.

a) Tipo: Arrendamiento.

b) Descripción del objeto: Arrendamiento para la gestión de la Cantina y la Hospedería.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

c) Criterios de adjudicación: Varios criterios de adjudicación.

4. Importe del arrendamiento:

a) Importe neto: 6.700,93 euros anuales por 30 años.

b) Importe total: 8.108,13 euros anuales por 30 años.

5. Presentación de ofertas:

a) Fecha límite de presentación: 20 días hábiles desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

b) Modalidad de presentación: Sobre cerrado.

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Ayuntamiento Arenas del Rey.

2. Domicilio: Plaza Alfonso XII.

3. Localidad y código postal: 18126.

4. Dirección electrónica: aytoarenas@gmail.com

Arenas del Rey, 4 de diciembre de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

h) Sistema dinámico de adquisición (en su caso). No
i) CPV (Referencia de Nomenclatura): 37535210-2.

3. Tramitación y procedimiento:

a) Tramitación: Urgente.

b) Procedimiento: Negociado.

c) Subasta electrónica: No

d) Criterios de adjudicación.

1. Por ofertar un modelo de BARCO PIRATA de gama superior con mayor volumen:

Hasta un máximo de 50 Puntos, en función del volumen:

Condiciones del proyecto: (BARCO PIRATA).

(10,68 m., de largo, por 5,13 m., de ancho y 5,40 m., de alto) = 295 m3.

2. Por cada elemento biosaludable no repetitivo, que se incorpore en el ámbito próximo al área recreativa, incluyendo la fijación al terreno mediante anclaje: 15 Puntos

3. Por cada juego de muelles no repetitivo, que se incluya en la zona recreativa respetando áreas de seguridad, incluyendo la fijación al terreno mediante anclaje: 10 Puntos

4. Valor estimado del contrato: 42.381,97 (IVA incluido).

5. Presupuesto base de licitación.

a) Importe neto: 35.026,42 euros (Sin IVA).

b) Importe total: 42.381,97 euros (IVA incluido).

6. Garantías exigidas.

PROVISIONAL

1.050,80 euros

DEFINITIVA

5% importe adjudicación

7. Requisitos específicos del contratista:

a) Clasificación: No se exige.

b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional: Los establecidos en el Pliego de cláusulas Administrativas

8. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

a) Fecha límite de presentación: 10 días naturales a contar a partir del siguiente de la publicación del presente anuncio en el BOP.

b) Modalidad de presentación: Las indicadas en el Pliego de Cláusulas Administrativas.

c) Lugar de presentación:

1. Dependencia: Registro General Ayuntamiento de Alfacar

2. Domicilio: Plaza de la Iglesia, 1

3. Localidad y código postal: 18170 Alfacar

4. Dirección electrónica: <http://alfacar.sedelectronica.es>

9. Apertura de ofertas:

a) Descripción: Apertura sobres A y B

b) Dirección: Ayuntamiento de Alfacar. Sala de Juntas

c) Localidad y código postal: Alfacar, 18170

d) Fecha y hora: a las 12,00 h del tercer día natural posterior al último día de plazo de presentación de proposiciones.

Alfacar, 17 de enero de 2018.- La Alcaldesa, fdo.: Fátima Gómez Abad.

NÚMERO 189

AYUNTAMIENTO DE ARENAS DEL REY (Granada)*Aprobación inicial del arrendamiento del bien casa de la administración*

EDICTO

De conformidad con el acuerdo adoptado en el Pleno de fecha 04/12/2017 por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del concurso, para el arrendamiento del bien casa de la administración ubicados en el Pantano de los Bermejales con referencia catastral 1051801VF2905B0001TP, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Ayuntamiento de Arenas del Rey.
- b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría.
- c) Obtención de documentación e información:
 1. Dependencia: Ayuntamiento de Arenas del Rey.
 2. Domicilio: Plaza Alfonso XII
 3. Localidad y Código Postal: Arenas del Rey, 18126.
 4. Teléfono: 958359103
 5. Telefax
 6. Correo electrónico: aytoarenas@gmail.com
 7. Dirección de Internet del Perfil de Contratante: <http://pdc.dipgra.es:8080/pdcGRA/MainMenuProfile.action>

8. Fecha límite de obtención de documentación e información: 20 días hábiles desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

- d) Número de expediente: 82/2017
 2. Objeto del contrato.
 - a) Tipo: Arrendamiento.
 - b) Descripción del objeto: Arrendamiento para la gestión del bien Casa de la Administración.
 3. Tramitación y procedimiento:
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto.
 - c) Criterios de adjudicación: Varios criterios de adjudicación.
 4. Importe del arrendamiento:
 - a) Importe neto: 26.909,06 euros anuales por 30 años.
 - b) Importe total: 32.559,96 euros anuales por 30 años.
 5. Presentación de ofertas:
 - a) Fecha límite de presentación: 20 días hábiles desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.
 - b) Modalidad de presentación: Sobre cerrado.
 - c) Lugar de presentación:
 1. Dependencia: Ayuntamiento Arenas del Rey.
 2. Domicilio: Plaza Alfonso XII.
 3. Localidad y código postal: 18126.
 4. Dirección electrónica: aytoarenas@gmail.com

Arenas del Rey, 4 de diciembre de 2017.-La Alcaldesa, fdo.: Francisca J. García Moreno.

NÚMERO 259

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)*Nombramiento de funcionario de carrera*

EDICTO

Por Decreto 2017/907 de 19 de mayo del 2017, de la alcaldía, ha sido nombrado funcionario de carrera, de la Escala de Administración Especial; Subescala Técnica, Grupo de clasificación A; Subgrupo A2, Categoría Arquitecto Técnico, Grupo A2 a D. José Miguel Martínez Sánchez, con D.N.I. 52.518.258-N, con efectos desde el día 19 de mayo de 2017.

Baza, 16 de enero de 2018.- El Alcalde-Acctal., Fdo.: Alfredo Alles Landa.

NÚMERO 156

AYUNTAMIENTO DE CAMPOTÉJAR (Granada)*Padrón de basura, agua y alcantarillado 4º/trim./2017*

EDICTO

Confeccionado el padrón cobratorio por tasa recogida de basura, agua y alcantarillado, correspondiente al 4º trimestre de 2017, se exponen al público por espacio de quince días para reclamaciones.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 87, apartado 2º del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes por los conceptos indicados, que el plazo de cobro en período voluntario será único y comprenderá dos meses naturales a contar de la finalización del plazo de exposición al público.

Contra el acto de aprobación de los padrones y de las liquidaciones incorporadas en el mismo, podrá formular liquidaciones incorporadas en el mismo, podrá formularse recurso de reposición ante al Alcalde-Presidente en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente hábil al de la finalización del período de exposición pública de de los padrones correspondientes.

Transcurrido el período voluntario de pago, se iniciará el periodo ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. El recargo ejecutivo será del cinco por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en período voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio. El recargo de apremio reducido será del 10 por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 de esta ley para las deudas apremiadas. El recargo de apremio ordinario será del 29 por ciento y será aplicable cuando

no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

Campotéjar, 12 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: José Aguilar Bailón.

NÚMERO 197

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR (Granada)

Aprobación definitiva proyecto de actuación de planta comercialización estiércol seco

EDICTO

El Pleno del Ayuntamiento de Cúllar, en sesión celebrada el día 30 de noviembre de 2017, aprobó el proyecto de actuación presentado por D. Jesús Vicente Carrión Jiménez, en representación de Roz-Amir, S.L., para instalación planta almacenamiento y comercialización de estiércol seco, con emplazamiento en polígono 1, parcela 144, de este término municipal.

Lo que se hace público de conformidad con lo dispuesto en el apartado f) del artículo 43 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

El Alcalde, fdo.: Alonso Segura López.

NÚMERO 198

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR (Granada)

Admisión a trámite de proyecto de actuación de taller de reparación de automóvil, rama mecánica, chapa y pintura

EDICTO

El Sr. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cúllar, con fecha 19 de diciembre de 2017, ha dictado resolución admitiendo a trámite el proyecto de actuación para taller de reparación de automóvil, rama mecánica, chapa y pintura, a emplazar en, polígono 38, parcela 37, del término municipal de Cúllar, promotores D. Luis Peláez Martínez y D. Baltasar Peláez Pozo.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 43.1.c de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete el proyecto de actuación a información pública por plazo de veinte días mediante anuncio en el B.O.P., así como llamamiento a los propietarios incluidos en el ámbito del proyecto.

El presente edicto sirve de notificación para los propietarios y demás interesados directamente afectados, comprendidos en el ámbito territorial del proyecto de actuación, que sean desconocidos o se ignore el lugar de notificación, en virtud del artículo 59-4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre.

El Alcalde, fdo.: Alonso Segura López.

NÚMERO 210

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DELEGACIÓN DE URBANISMO, M.A. SALUD Y CONSUMO

Expte. núm. 9166/15. Estudio de Detalle en Plaza Yesqueros, 4 y 5. Aprob. Def.

EDICTO

El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada,

HACE SABER: Que el Pleno Municipal en sesión celebrada el pasado día treinta y uno de marzo de dos mil diecisiete, adoptó acuerdo por el que se aprueba definitivamente el Estudio de Detalle de referencia, cuyo tenor literal es el que sigue:

“Se presenta a Pleno expediente núm. 9.166/15 de la Concejalía Delegada de Urbanismo, Medio Ambiente, Salud y Consumo sobre Estudio de Detalle en Placeta de Yesqueros núms. 4 y 5, tramitado a instancia de D. Rogelio Courel Bueta, en representación de D. Roberto Bautista Ibáñez.

En el expediente obra informe propuesta del Subdirector de Planeamiento, de fecha 14 de marzo de 2017, en el que se hace constar:

1º.- El Estudio de Detalle que tiene como objetivo el reajustar las parcelas catastrales números 7156501VG4175E0001LK, 7156502VG4175E0001TK y 7156511VG4175E0001DK, situadas en Placeta de Yesqueros, 4, 5 y 7D, a su dimensión y morfología real, manteniendo el resto de las determinaciones de ordenación según el PEPRI Albaicín, ya que en realidad solo existen dos parcelas, fue aprobado inicialmente por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 9 de septiembre de 2017 y, sometido a información pública por espacio de 20 días, según anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 190, de fecha 4/10/2016, y anuncio aparecido en el periódico “Granada Hoy” de fecha 21/02/2017.

Igualmente, el Edicto de información pública, ha estado expuesto al público en el Tablón de anuncios municipal desde el 27 de septiembre de 2016, hasta el 24 de octubre de 2016.

Por otra parte, no consta en el expediente la presentación de alegaciones, durante el periodo de información pública.

2º.- De conformidad con el artículo 29 de la Ley 14/2007, de 26 de noviembre, del Patrimonio Histórico de Andalucía, la Comisión Provincial del Patrimonio Histórico, en sesión ordinaria de fecha 10 de noviembre de 2016, emitió informe favorable a la aprobación del Estudio de Detalle.

3º.- Por su parte, la Junta Municipal de Distrito Albaicín, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Reglamento de las Juntas Municipales de Distrito de 27 de octubre de 2006, informó el Estudio de Detalle en la sesión ordinaria del mes de octubre de 2016, no habiéndose presentado alegación alguna contra el mismo.

4º.- El presente documento de Estudio de Detalle ha sido tramitado con observancia de todos los trámites legalmente previstos en los artículos, 32 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (BOJA nº 154 de 31/12/02), y de forma supletoria, en lo que sea compatible con esta Ley, el artículo 140 del Real Decreto 2159/1978.

5º.- El Pleno Municipal tiene atribuida la competencia para los acuerdos de aprobación que ponga fin a la tramitación municipal de planes y demás instrumentos de ordenación (art. 123.1.i de la LBRL y art. 16.1.i del ROM), previo dictamen de la Comisión Informativa Delegada que corresponda (art. 122.4 de la LBRL y arts. 46 y 55 del ROM).

Sometido a votación el expediente, se obtiene el siguiente resultado:

- 16 votos a favor emitidos por los 8 Corporativos del Grupo Municipal Socialista, Sres./Sras.: D. Francisco Cuenca Rodríguez, D^a Ana María Muñoz Arquelladas, D. Baldomero Oliver León, D^a María Raquel Ruz Peis, D. Miguel Ángel Fernández Madrid, D^a Jemima Sánchez Iborra, D. Eduardo José Castillo Jiménez y D^a María de Leyva Campaña, los 4 Corporativos del Grupo Municipal de Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía (C's), Sres./Sras.: D. Manuel José Olivares Huertas, D^a Lorena Rodríguez Torres, D. Raúl Fernando Fernández Asensio y D^a M^a del Mar Sánchez Muñoz, los 3 Corporativos del Grupo Municipal "Vamos, Granada", Sres./Sras.: D^a Marta Gutiérrez Blasco, D. Luis de Haro-Rossi Giménez y D^a María del Pilar Rivas Navarro y el Corporativo del Grupo Municipal de Izquierda Unida Alternativa Socialista, Granada Para la Gente, Sr. D. Francisco Puente-dura Anllo.

- 11 abstenciones emitidas por los Corporativos del Grupo Municipal del Partido Popular, Sres./Sras.: D. Fernando Arcadio Egea Fernández-Montesinos, D^a María Rocío Díaz Jiménez, D. Juan Manuel García Montero, D. Juan Antonio Fuentes Gálvez, D^a María Francés Barrientos, D. Ruyman Francisco Ledesma Palomino, D^a María Telesfora Ruiz Rodríguez, D^a Raquel Fernández Cruz, D. Antonio Jesús Granados García, D. Rafael Francisco Caracuel Cáliz y D^a Inmaculada Puche López.

En consecuencia, aceptando dictamen de la Comisión Municipal de Urbanismo, Medio Ambiente, Mantenimiento, Salud y Consumo, de fecha 21 de marzo de 2017, en base a los informes técnicos emitidos y de conformidad con los artículos 31, 32, 36 y 39 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía (BOJA nº 154 de 31/12/02); en ejercicio de las competencias atribuidas en el apartado i) del artículo 123.1 de la Ley 7/1.985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, creado por Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local, (BOE nº 301 de 17/12/03), y en idénticos términos el artículo 16.1º.i) del Reglamento Orgánico Municipal (B.O.P. nº. 185 de fecha 29/09/2014), el Ayuntamiento Pleno en base a propuesta del Coordinador General, de fecha 14 de marzo de 2017, conformada por el Concejal Delegado del Área, acuerda por mayoría (16 votos a favor y 11 abstenciones):

PRIMERO.- Aprobar definitivamente el Estudio de Detalle para acomodar la cartografía del PEPRI Albaicín a la situación real existente en Placeta de Yesqueros núms. 4 y 5, parcelas catastrales 7156501VG4175E0001LK, 7156502VG4175E0001TK y 7156511VG4175E0001DK, manteniendo el resto de las determinaciones de ordenación según el PEPRI Albaicín, al existir en la realidad solo dos parcelas, según el documento técnico redactado por el Arquitecto D. Rogelio Courel Bueta, de fecha 20 de mayo de 2015.

SEGUNDO.- Declarar extinguida la suspensión, determinada por el acuerdo de aprobación inicial, del otorgamiento de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas en el ámbito objeto de este estudio de detalle.

TERCERO.- Una vez Depositado y Registrado el Estudio de Detalle en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento, Convenios Urbanísticos y Bienes y Espacios Catalogados, según lo previsto en los artículos 40 y 41 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, y Decreto 2/2004, de 7 de enero, se procederá a la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, según se señala en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, al que remite el artículo 41.1, inciso final, de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

CUARTO.- Notificar este acuerdo a los interesados junto con los recursos que procedan, así como a la Dirección General de Licencias para que surta efectos en el expte. nº 13819/2013.

QUINTO.- Dar traslado del documento definitivamente aprobado a la Gerencia Territorial del Catastro de Granada, con objeto de la rectificación en las parcelas catastrales existentes, según el Estudio de Detalle aprobado."

Por lo que una vez se ha procedido a su depósito en el Registro Municipal de Instrumentos de Planeamiento con el número 349, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 40.3, 41.1 y 2 de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, (BOJA nº 154 de 31/12/02), se hace público para general conocimiento, indicando que, contra el anterior acuerdo, que pone fin a la vía administrativa, se podrá interponer con carácter potestativo recurso de reposición, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, ante el Pleno Municipal; o bien directamente el recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso Administrativo con sede en Granada, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente edicto en el B.O.P.

En el caso de interponerse el recurso de reposición con carácter potestativo, no se podrá interponer el recurso Contencioso Administrativo, sino hasta la resolución expresa o presunta del mismo. No obstante, podrá utilizar cualquier otro recurso o medio de impugnación que considere conveniente.

Granada, 24 de abril de 2017.-El Concejal Delegado de Urbanismo, Medio Ambiente, Salud y Consumo, fdo.: Miguel Ángel Fernández Madrid.

NÚMERO 281

AYUNTAMIENTO DE GRANADADELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA
SECCIÓN DE TRIBUTOS*Exposición Padrón de la Tasa por Recogida de Basura y Tratamiento, noviembre-diciembre de 2017*

EDICTO

El Excmo. Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Granada.

HACE SABER: Aprobado por resolución de la Titular del Órgano de Gestión Tributaria, de fecha 17 de enero de 2018, en expediente 2045/2018 de la Sección de Tributos, el Padrón para el período de noviembre y diciembre de 2017 de la Tasa por Recogida de Basura domiciliaria de uso doméstico e industrial y de la Tasa por Tratamiento de residuos, el citado Padrón se expone al público por espacio de quince días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarlo en la Sección de Tributos, sita en el Complejo Administrativo Los Mondragones, Edificio B, primera planta, Avda. de las Fuerzas Armadas nº 4, de esta ciudad de lunes a viernes en horario de 9 a 13,30 horas.

Finalizado el plazo citado los interesados podrán interponer:

a) Recurso potestativo de reposición previo, en su caso, a la reclamación económico-administrativa, ante la Titular del Órgano de Gestión Tributaria en los términos del artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.004, de 5 de marzo.

b) O bien directamente reclamación económico-administrativa previa, en su caso, al recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal Económico Administrativo Municipal en los términos señalados en el artículo 137 de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local 7/1.985, de 2 de abril (conforme con la adición realizada por la Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local 57/2003, de 16 de diciembre) y en el Reglamento Orgánico del Tribunal Económico Administrativo Municipal aprobado por este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de 9 de febrero de 2012 (publicado en el BOP nº 22, de 17 de febrero de 2012).

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 17 de enero de 2018.- La Titular del Órgano de Gestión Tributaria, fdo. María del Carmen Cabrera Miranda

NÚMERO 282

AYUNTAMIENTO DE GRANADADELEGACIÓN DE ECONOMÍA Y HACIENDA
SECCIÓN DE TRIBUTOS*Tasa por Recogida de Basura domiciliaria de uso doméstico e industrial*

EDICTO

TASA POR RECOGIDA DE BASURA DOMICILIARIA DE USO DOMÉSTICO E INDUSTRIAL Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS. PERÍODO NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2017.

Se pone en conocimiento de los contribuyentes por este concepto que los recibos correspondientes al período de noviembre y diciembre de 2017 estarán al cobro en período voluntario de pago en las oficinas de Emasagra, S.A., sitas en calle Molinos, número 50-60, de lunes a viernes, en horario de 9 a 14 horas, finalizando el cobro el 31 de diciembre de 2019.

Transcurrido dicho plazo, los recibos que no hayan sido pagados pasarán al procedimiento ejecutivo de apremio con los recargos, intereses de demora y costas reglamentarias que procedan.

En igual horario pueden domiciliar los pagos a través de su banco o caja de ahorros o en las oficinas de Emasagra, S.A.

Lo que se hace público para general conocimiento de los contribuyentes de este término municipal.

Granada, 17 de enero de 2018.- La Titular del Órgano de Gestión Tributaria, fdo.: María del Carmen Cabrera Miranda.

NÚMERO 219

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA (Granada)*Licitación del contrato de obras para la ejecución de las obras objeto de la subvención para "Inversiones Financieramente Sostenibles 2017 de la Diputación Provincial de Granada" mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria. Expte. GE-2571/2017*

EDICTO

Por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato, arriba referido, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Ayuntamiento de Huétor Vega.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

c) Nº de expediente: Expte. GE-2571/2017.

2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: 1.- Remodelación de aceros en la calle Tesorillo del municipio de Huétor Vega

2.- Remodelación de la calle Carril de la Pica del municipio de Huétor Vega

b) Lugar de ejecución: Dependencias municipales destinadas al efecto.

c) Plazo máximo de la concesión: El plazo de ejecución de las obras es de 4 meses (2 meses para cada actuación según consta en la memoria) a partir de la fecha de firma de la correspondiente Acta de inicio de obras y de acuerdo con el programa de trabajo previsto en la Memoria. Este plazo no será objeto de prórroga.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Presupuesto base de licitación.

a) 76.199,46 euros (IVA excluido).

b) 16.001,88 euros (IVA 21%).

c) 92.201,34 euros (IVA incluido).

5. Garantía provisional: No se exige.

Garantía definitiva: 5% del importe de adjudicación del contrato excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

6. Obtención de documentación e información:

a). Dependencia: Secretaría General.

b). Domicilio: Plaza Mentidero, 1.

c). Localidad y Código Postal: Huétor Vega 18198.

d). Teléfono: 958300511.

e). Telefax: 958300535.

f). Correo electrónico:

ayuntamiento@huetorvega.com.

g). Dirección Perfil de Contratante:

<http://huetorvega.sedelectronica.es>

h). Fecha límite de obtención de documentación e información: Desde las 8:00 horas hasta la 15:00 horas en el plazo de 26 días naturales contados desde el siguiente a aquel en se publique el presente anuncio en el BOP.

7. Requisitos específicos del contratista

a) Clasificación (grupos, subgrupos y categoría): Grupo: C, Subgrupo: 4 y Categoría: 1

8. Criterios de Valoración de las Ofertas: Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá a los criterios de adjudicación establecidos en la cláusula número 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

9. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: 26 días naturales desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento.

Para el cómputo del plazo de presentación de proposiciones, en el supuesto en que no coincida la fecha del anuncio en el Boletín Oficial y en el perfil del contratante, se contará a partir del día siguiente al de la publicación del último de los dos anuncios.

Si el último día del plazo fuera sábado o inhábil, se trasladará hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La recogida en la cláusula 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación:

- Dependencia: Registro General.

- Domicilio: Plaza Mentidero, 1.

- Localidad y Código Postal: Huétor Vega -18198.

10. Apertura de las ofertas: En las Dependencias Municipales previa convocatoria a los licitadores en el lugar y hora que determine la Mesa de Contratación.

11. Perfil de contratante donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los Pliegos: <http://huetorvega.sedelectronica.es>

Huétor Vega, 16 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Mariano Molina del Paso.

NÚMERO 220

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA (Granada)

Licitación del contrato para el fresado y reasfaltado de varias calles del municipio (Plan Asfáltico 2017) mediante procedimiento abierto y tramitación ordinaria. Expte. GE-3287/2017

EDICTO

Por medio del presente anuncio se efectúa convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa, varios criterios de adjudicación, para la adjudicación del contrato, arriba referido, conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Ayuntamiento de Huétor Vega.

b) Dependencia que tramita el expediente: Secretaría General.

c) Nº de expediente: Expte. GE-3287/2017.

2. Objeto del contrato.

a) Descripción del objeto: Obras consistentes en reasfaltado y fresado de diversas Calles del Municipio integradas en la memoria realizada para ello por el Técnico Municipal con fecha 30 de noviembre de 2017 y aprobada el 28 de diciembre del mismo año denominada Plan Asfáltico Sostenible 2017 del Municipio de Huétor Vega,

b) Lugar de ejecución: Dependencias municipales destinadas al efecto.

c) Plazo máximo de la concesión: El plazo de ejecución de las obras es de un (1) mes, a partir de la fecha de firma de la correspondiente Acta de inicio de obras y de acuerdo con el programa de trabajo previsto en la memoria. Este plazo no será objeto de prórroga.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Presupuesto base de licitación.

a) 49.843,77 euros (IVA excluido).

b) 10.467,19 euros (IVA 21%).

c) 60.310,96 euros (IVA incluido).

5. Garantía provisional: No se exige.

Garantía definitiva: 5% del importe de adjudicación del contrato excluido el Impuesto sobre el Valor Añadido.

6. Obtención de documentación e información:

a). Dependencia: Secretaría General.

b). Domicilio: Plaza Mentidero, 1.

c). Localidad y Código Postal: Huétor Vega 18198.

d). Teléfono: 958300511.

e). Telefax: 958300535.

f). Correo electrónico:

ayuntamiento@huetorvega.com.

g). Dirección Perfil de Contratante:

<http://huetorvega.sedelectronica.es>

h). Fecha límite de obtención de documentación e información: Desde las 8:00 horas hasta las 15:00 horas en el plazo de 26 días naturales contados desde el siguiente a aquel en se publique el presente anuncio en el BOP.

7. Requisitos específicos del contratista

a) Clasificación (grupos, subgrupos y categoría): La establecida en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

8. Criterios de Valoración de las Ofertas: Para la valoración de las proposiciones y la determinación de la oferta económicamente más ventajosa se atenderá a los criterios de adjudicación establecidos en la cláusula número 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

9. Presentación de las ofertas.

a) Fecha límite de presentación: 26 días naturales desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Perfil del Contratante del Ayuntamiento.

Para el cómputo del plazo de presentación de proposiciones, en el supuesto en que no coincida la fecha del anuncio en el Boletín Oficial y en el perfil del contratante, se contará a partir del día siguiente al de la publicación del último de los dos anuncios.

Si el último día del plazo fuera sábado o inhábil, se trasladará hasta el primer día hábil siguiente.

b) Documentación a presentar: La recogida en la cláusula 11 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

c) Lugar de presentación:

- Dependencia: Registro General.

- Domicilio: Plaza Mentidero, 1.

- Localidad y Código Postal: Huétor Vega -18198.

10. Apertura de las ofertas: En las Dependencias Municipales previa convocatoria a los licitadores en el lugar y hora que determine la Mesa de Contratación.

11. Perfil de contratante donde figuren las informaciones relativas a la convocatoria y donde pueden obtenerse los Pliegos: <http://huetorvega.sedelectronica.es>

Huétor Vega, 16 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Mariano Molina del Paso.

AYUNTAMIENTO DE JUVILES (Granada)

Aprobación definitiva del presupuesto año 2018

EDICTO

D^a María Lourdes Molina Henares, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Juviles,

HACE PÚBLICO: Que contra el acuerdo adoptado el día 7 de diciembre de 2017, por el que se efectuó la aprobación inicial del Presupuesto General para el ejercicio 2018 y de la plantilla que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, no se ha presentado reclamación alguna, por lo que se considera definitivamente aprobado. Transcribiéndose a continuación de conformidad con lo dispuesto en 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, el resumen del mismo por capítulos:

ESTADO DE INGRESOS:	euros
CAPÍTULO I.- IMPUESTOS DIRECTOS	34.499,54
CAPÍTULO II.- IMPUESTOS INDIRECTOS	300,00
CAPÍTULO III.- TASAS Y OTROS INGRESOS	21.319,50
CAPÍTULO IV.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	179.792,30
CAPÍTULO V.- INGRESOS PATRIMONIALES	5.641,72.
CAPÍTULO VI.- ENAJENACIÓN DE INVERS. REALES	_____
CAPÍTULO VII.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	4.879,25
CAPÍTULO VIII.- ACTIVOS FINANCIEROS	_____
CAPÍTULO IX.- PASIVOS FINANCIEROS	_____
TOTAL ESTADO DE INGRESOS	246.432,31

ESTADO DE GASTOS:	euros
CAPÍTULO I.- GASTOS DE PERSONAL	84.792,81
CAPÍTULO II.- GASTOS EN BIENES CORRIENTES Y SERVICIOS	105.128,16
CAPÍTULO III.- GASTOS FINANCIEROS	851,35
CAPÍTULO IV.- TRANSFERENCIAS CORRIENTES	14.486,83
CAPÍTULO V.- FONDO DE CONTINGENCIA DE EJEC. PRESUPUESTARIA	2.000,00
CAPÍTULO VI.- INVERSIONES REALES	37.318,71
CAPÍTULO VII.- TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	1.854,45
CAPÍTULO VIII.- ACTIVOS FINANCIEROS	_____
CAPÍTULO IX.- PASIVOS FINANCIEROS	_____
TOTAL ESTADO DE GASTOS	246.432,31

<u>Plantilla</u>	<u>Nº de Plazas</u>	<u>Subgrupo</u>
A) PERSONAL FUNCIONARIO		
I. Con habilitación de carácter Nacional		
Secretario-Interventor	1	A1 (Acumulado)
B) Personal Laboral		
Auxiliar-Administrativo	1	

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto podrá interponerse recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos que establecen las normas de dicha jurisdicción de conformidad con lo dispuesto en el artículo 171.1 del Texto Refundido de la Ley reguladora de

Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

Juviles, 12 de enero de 2018.-La Alcaldesa, fdo.: M^a Lourdes Molina Henares.

NÚMERO 190

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)

Aprobación definitiva modificación ordenanza reguladora circulación y ocupación de espacios públicos

EDICTO

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: Que finalizado el período de exposición al público del acuerdo provisional adoptado por el Ayuntamiento Pleno en sesión ordinaria, con fecha 31 de octubre de 2017, en el que se acordó la Modificación de la Ordenanza reguladora de Circulación y Ocupación de Espacios Públicos y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2, de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días, en el Boletín Oficial de la Provincia, sin presentarse reclamaciones.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/85, de 2 de abril, se hace público el texto íntegro de la Modificación de la Ordenanza, cuyo contenido es el siguiente:

Artículo 84, queda redactado de la siguiente forma:

La señalización del vado será de la siguiente forma:

A- Vertical: Instalación en la puerta, fachada o construcción de placa serigrafiada de prohibición de estacionamiento y número de expediente ajustado al modelo oficial que podrá ser facilitado por el Ayuntamiento previo abono de las tasas correspondientes en las que constará:

-El número de identificación otorgado por el Ayuntamiento

-La denominación de vado: Permanente o Laboral.

B- Horizontal:

Consiste en una franja amarilla de longitud correspondiente a la del ancho de la entrada pintada en el bordillo o en la calzada junto al bordillo.

En el supuesto de que el interesado necesite realizar alguna obra de adaptación del vado deberá de solicitar la correspondiente petición. No se permitirá en ningún caso colocar rampas ocupando la calzada. Las obras necesarias para adaptar el vado y acondicionar el acerao, de modo que se facilite la entrada y salida de ve-

hículos a los inmuebles, "rebajes de acera", se realizarán siempre por los servicios municipales del Ayuntamiento de Maracena. Los gastos que ocasione la señalización descrita, así como las obras necesarias serán a cuenta del solicitante, que vendrá obligada a mantener la señalización tanto vertical como horizontal en las debidas condiciones.

Revocada o extinguida la autorización de vado, se procederá a la devolución de la fianza de la placa de vado, depositada previamente.

Respecto al rebaje de acera, si se solicita la restitución de la acera a su estado original, el que hubiese sido titular deberá encargarse de los gastos ocasionados para reponer el espacio destinado a entradas y salidas de vehículos a su estado originario, estas reposiciones serán ejecutadas por el Ayuntamiento de Maracena.

Cuando la anchura de la calzada impida la utilización normal del vado, se podrá señalar una línea amarilla continua o una franja amarilla en zig-zag en la calzada de la acera contará a la entrada, previa comprobación de la necesidad de la misma por los servicios municipales.

La instalación de señales de tráfico (vertical, horizontal o marca vial) indicativa de la existencia de vado o prohibición que no responda a una autorización previa del Ayuntamiento derivará en una infracción a las normas de Seguridad Vial.

Artículo 85, queda redactado de la siguiente forma:

Los desperfectos ocasionados en aceras con motivo del uso especial que comporta la entrada y salida de vehículos con ocasión de vado concedido, será responsabilidad de los titulares, quienes vendrán obligados al pago de su reparación y cuya ejecución será llevada a cabo por los servicios del Ayuntamiento de Maracena, dentro del plazo que al efecto se otorgue y cuyo incumplimiento dará lugar a la ejecución forzosa en los términos regulados en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 91, queda redactado de la siguiente forma:

Las ocupaciones del dominio público en las inmediaciones de monumentos históricos artísticos, en los lugares de afluencia masiva de peatones y vehículos y en los que pueda existir algún riesgo o peligro para el tráfico rodado o peatonal en general, se autorizarán o denegarán atendiendo en cada caso a la circunstancias constatadas en los informes técnicos correspondientes que en todo caso tendrán en cuenta los pasos para peatones, acceso y salidas de locales de pública concurrencia, parada de transporte públicos, vados y visibilidad de la señales de tráfico, entre otros.

La autorización otorgada obliga a sus titulares a mantener en perfecto estado de salubridad e higiene la zona autorizada, así como a correr con los gastos de reposición de pavimento y los desperfectos ocasionados a consecuencia de la ocupación o actividad desarrollada.

Maracena, 12 de enero de 2018.-La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017), fdo.: Berta M^a Linares Carmona.

NÚMERO 194

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Aprobación definitiva de modificación de ordenanza fiscal***EDICTO**

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: Que finalizado el período de exposición al público del acuerdo provisional adoptado por el Ayuntamiento Pleno, con fecha 31 de octubre de 2017, acordó la Modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la entrada y salida de vehículos a través de las aceras (vados), señalización de tipo marca vial complementaria, reserva de espacios para acceso a la vivienda y carga y descarga de mercancías de Maracena, y resultando que dentro del mismo no se han presentado reclamaciones, dicho acuerdo se entiende definitivamente adoptado según lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17.4 de la mencionada Ley de Haciendas Locales, se hace público el texto integro de la citada ordenanza, cuyo contenido es el siguiente:

DONDE DICE:**Artículo 16**

1.- Las autorizaciones de vado se extinguirán por renuncia de su titular.

2.- Las autorizaciones quedarán sin efecto cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su otorgamiento, por sobrevenir otras que, de haberse conocido o existido, hubieran justificado su denegación. Asimismo, podrán revocarse las licencias de vado cuando se adopten nuevos criterios de apreciación.

3.- Previamente a la revocación de la autorización se requerirá al titular para que en el plazo de 15 días cumpla las obligaciones cuyo incumplimiento motive el requerimiento con el apercibimiento de que de persistir en el mismo se iniciará expediente de revocación. La Policía Local comunicará si se ha procedido al cumplimiento de la obligación transcurrido el plazo fijado al efecto.

4.- Transcurrido el plazo previsto sin que se procediese en el sentido del requerimiento efectuado, se dejará sin efecto la autorización.

5.- Revocada o extinguida la autorización, el que hubiese sido titular deberá reponer el espacio destinado a entrada de vehículos a su estado originario, así como a la devolución de la placa de vado. A estos efectos, revocada o extinguida la licencia, se concederá a su titular en el plazo de un mes para que proceda en el sentido indicado en este artículo.

6.- Transcurrido el plazo previsto en el párrafo anterior sin que se haya procedido a la reposición la Administración Local procederá a la ejecución subsidiaria a cuenta del obligado.

DEBE DECIR:**Artículo 16**

1.- Las autorizaciones de vado se extinguirán por renuncia de su titular.

2.- Las autorizaciones quedarán sin efecto cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su otorgamiento, por sobrevenir otras que, de haberse conocido o existido, hubieran justificado su denegación. Asimismo, podrán revocarse las licencias de vado cuando se adopten nuevos criterios de apreciación.

3.- Previamente a la revocación de la autorización se requerirá al titular para que en el plazo de 15 días cumpla las obligaciones cuyo incumplimiento motive el requerimiento con el apercibimiento de que de persistir en el mismo se iniciará expediente de revocación. La Policía Local comunicará si se ha procedido al cumplimiento de la obligación transcurrido el plazo fijado al efecto.

4.- Transcurrido el plazo previsto sin que se procediese en el sentido del requerimiento efectuado, se dejará sin efecto la autorización.

Maracena, 12 de enero de 2018.-La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017), fdo.: Berta M^a Linares Carmona.

NÚMERO 195

AYUNTAMIENTO DE MARACENA (Granada)*Aprobación definitiva modificación de ordenanza fiscal***EDICTO**

D^a Berta M^a Linares Carmona, Concejala de Presidencia, Desarrollo Local, Comercio y Empresa, del Ayuntamiento de Maracena (Granada),

HACE SABER: Que finalizado el período de exposición al público del acuerdo provisional adoptado por el Ayuntamiento Pleno, con fecha 31 de octubre de 2017, sobre la Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora de la Tasa por utilización privativa o aprovechamiento especial de la del suelo, subsuelo y vuelo de la vía pública u otros terrenos de dominio público local y resultando que dentro del mismo no se han presentado reclamaciones, dicho acuerdo se entiende definitivamente adoptado según lo establecido en el artículo 17.3 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de Haciendas Locales.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17.4 de la mencionada Ley de Haciendas Locales, se hace público el texto integro de la citada ordenanza, cuyo contenido es el siguiente:

DONDE DICE:**Artículo 2.**

Constituye el hecho imponible de la Tasa la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local con tendidos, tuberías y galerías para las

conducciones de energía eléctrica, agua, gas o cualquier otro fluido, incluidos los postes para líneas, cables, palomillas, cajas de amarre, de distribución o de registro, transformadores, rieles, básculas, aparatos para venta automática y otros análogos que se establezcan sobre vías públicas u otros terrenos de dominio público local o vuelen sobre ellos.

DEBE DECIR:

Artículo 2.

1. Constituye el hecho imponible de la Tasa la utilización privativa o aprovechamiento especial del dominio público local con tendidos, tuberías y galerías para las conducciones de energía eléctrica, agua, gas o cualquier otro fluido, incluidos los postes para líneas, cables, palomillas, cajas de amarre, de distribución o de registro, transformadores, rieles, básculas, aparatos para venta automática y otros análogos que se establezcan sobre vías públicas u otros terrenos de dominio público local o vuelen sobre ellos.

2. También será constitutivo de hecho imponible el aprovechamiento especial del dominio público mediante obras consistentes en el rebaje de aceras para construcción, supresión o reparación de entrada de vehículos por parte del Ayuntamiento de Maracena.

DONDE DICE:

Artículo 4.

I. La cuota tributaria de la tasa se determinará en función del siguiente cuadro de tarifas:

TARIFAS CONCEPTO	IMPORTE EUROS		
	MES	TRIMESTRE	AÑO
I.- UTILIZACIÓN DEL SUELO			
1.- Surtidores de gasolina, aceite y similares	20,00	50,00	180,00
2.- Otras utilizations no especificadas	12,00	30,00	108,00

DEBE DECIR:

Artículo 4.

I. La cuota tributaria de la tasa se determinará en función del siguiente cuadro de tarifas:

TARIFAS CONCEPTO	IMPORTE EUROS		
	MES	TRIMESTRE	AÑO
1.- UTILIZACIÓN DEL SUELO			
1.- Surtidores de gasolina, aceite y similares	20,00	50,00	180,00
2.- Otras utilizations no especificadas	12,00	30,00	108,00

2.- REBAJE DE ACERAS PARA CONSTRUCCIÓN, SUPRESIÓN O REPARACIÓN DE ENTRADA DE VEHÍCULOS
De 35,00 euros/m para aceras que cuenten sin arquetas de registro.

De 42,00 euros/m para aceras que cuenten con arquetas de registro.

DONDE DICE:

Artículo 6.

Se devenga la tasa y nace la obligación de pago en el momento:

a) Que se inicie la utilización o el aprovechamiento especial.

b) Que se presente la solicitud de autorización para la utilización o aprovechamiento.

En los supuestos de concesiones de utilización o aprovechamiento ya autorizados, se entenderán prorrogadas automáticamente, y la tasa se devengará el día 1 de enero.

El período impositivo coincide con el año natural, salvo en los supuestos de altas y ceses de utilización o aprovechamiento.

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo no se autorice la utilización o aprovechamiento especial, procederá la devolución del importe satisfecha.

DEBE DECIR:

Artículo 6.

1. Se devenga la tasa y nace la obligación de pago en el momento:

a) Que se inicie la utilización o el aprovechamiento especial.

b) Que se presente la solicitud de autorización para la utilización o aprovechamiento.

En los supuestos de concesiones de utilización o aprovechamiento ya autorizados, se entenderán prorrogadas automáticamente, y la tasa se devengará el día 1 de enero.

El período impositivo coincide con el año natural, salvo en los supuestos de altas y ceses de utilización o aprovechamiento.

Cuando por causas no imputables al sujeto pasivo no se autorice la utilización o aprovechamiento especial, procederá la devolución del importe satisfecha.

2. En el supuesto de rebaje de aceras la tasa se devengará desde el momento en que se inicie el uso o aprovechamiento especial.

El sujeto pasivo deberá efectuar el pago en régimen de autoliquidación en el momento de solicitar la correspondiente licencia o autorización, sin cuya justificación no se dará curso al expediente administrativo.

Maracena, 12 de enero de 2018.-La Concejala de Presidencia (Por Decreto de 11/10/2017), fdo.: Berta M^a Linares Carmona.

NÚMERO 187

AYUNTAMIENTO DE EL VALLE (Granada)

Aprobación inicial del presupuesto 2018

EDICTO

En la intervención de esta Entidad Local y conforme disponen los artículos 112 de la Ley 7/85 de 2 de abril, y 169.1 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se encuentra expuesto al público, a efectos de reclamaciones, el Presupuesto General para el ejercicio 2018, aprobado inicialmente por la Corporación en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 28.12.2017

Los interesados que estén legitimados según lo dispuesto en el artículo 170.1 del R. D. legislativo 2/2004 citado a que se ha hecho referencia y por los motivos ta-

xativamente enumerados en el número 2 de dicho artículo 170, podrán presentar reclamaciones con sujeción a los siguientes trámites:

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

b) Oficina de presentación: Registro General.

c) Órgano ante el que se reclama: Ayuntamiento Pleno.

El presupuesto se considerará definitivamente aprobado, si durante el citado plazo no se hubieran presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

El Valle, 5 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Juan Antonio Palomino Molina.

NÚMERO 196

AYUNTAMIENTO VÉLEZ DE BENAUDALLA (Granada)

Delegación de competencias

EDICTO

Considerando lo dispuesto en los arts. 23.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril LBRL y 44 y 47 del R.D. 2568/1986 de 28 de noviembre, por motivos de asistencia a la feria FITUR 2018 en Madrid, me he de ausentar durante los días 17 a 19 de enero, esta Alcaldía RESUELVE:

Primero: Delegar en la concejal del Ayuntamiento D^a Virginia Molina Correa, todas las atribuciones de la Alcaldía del Ayuntamiento de Vélez de Benaudalla, desde los días 17 a 19 de enero de 2018.

Segundo: Dar cuenta al pleno en la primera sesión que se celebre.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Vélez de Benaudalla, 16 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Francisco Gutiérrez Bautista.

NÚMERO 206

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA (Granada)

Exposición pública padrón 5º/bim./17 de agua, cuota, basura, etc.

EDICTO

EXPOSICIÓN PÚBLICA

D^a Antonio Molina López, Alcalde del Ayuntamiento de La Zubia (Granada),

HACE SABER: Que en la sesión ordinaria celebrada por la Junta de Gobierno el veintidós de diciembre de dos mil diecisiete, fue aprobado el Padrón Municipal de Agua, Basura, Cuota, Alcantarillado, Canon e Iva del 5º bimestre de 2017.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiéndose que contra los actos de liquidación contenidos en el mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 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, se formulará ante dicho órgano el recurso de reposición a que se refieren tanto el artículo 108 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, como el precepto citado, en el plazo de un mes contado desde el día siguiente a la inserción del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, previo al contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción, estando a tales efectos el padrón a disposición de los interesados en las oficinas municipales.

Se advierte que la interposición de recurso no detendrá, en ningún caso, la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes, incluso la recaudación de cuotas o derechos liquidados, intereses y recargos, a menos que el interesado solicite, dentro del plazo para interponer el mismo, la suspensión de la ejecución durante el plazo de sustanciación del mismo, a cuyo efecto será indispensable acompañar garantía que cubra el total de la deuda, en cuyo supuesto se otorgará la suspensión instada. No se admitirán otras garantías, a elección del recurrente, que las señaladas en el artículo 14.2.i) del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

La Zubia, 12 de enero de 2018.-El Alcalde, fdo.: Antonio Molina López.

NUMERO 122

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA CONSEJERÍA DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO

Anuncio de inicio del periodo de vista y audiencia del expediente del deslinde del monte público "Dehesa del Generalife"

EDICTO

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MEDIO AMBIENTE Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO EN GRANADA, DEL PERIODO DE VISTA Y AUDIENCIA DEL EXPEDIENTE DE DESLINDE DEL MONTE PÚBLICO "DEHESA DEL GENERALIFE", CÓDIGO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA GR-40001-EP. PROPIEDAD DEL PATRONATO DE LA ALHAMBRA Y GENERALIFE, Y UBICADO EN EL MISMO TÉRMINO MUNICIPAL DE GRANADA (Granada).

Expte. MO/00204/2016

De conformidad con lo previsto en el artículos 41 de la Ley 2/1992, de 15 de junio, Forestal de Andalucía, y en el artículo 120 del Decreto 485/1962, de 22 de fe-

brero, por el que se aprueba el Reglamento de Montes, en virtud de la competencia atribuida por el Decreto 216/2015, de 14 de julio por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, así como en el artículo 82 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 13.1.e) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

ACUERDO

Primero. La apertura de un periodo de vista pública y audiencia, en el seno del procedimiento administrativo relativo al expediente MO/00204/2016, de deslinde del monte público "Dehesa del Generalife", código de la Junta de Andalucía GR-40001-EP, propiedad del Patronato de la Alhambra y Generalife y situado en el término municipal de Granada (Granada), provincia de Granada, con motivo de la finalización de las operaciones materiales de deslinde, anunciadas en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 142, de fecha 26 de julio de 2017, en el Boletín Oficial de la provincia de Granada nº 141, de fecha 26 de julio de 2017, y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Granada.

Segundo. La publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y notificación personal del presente Acuerdo, a fin de que durante el plazo de 30 días hábiles, a contar a partir del día siguiente al de su publi-

cación o recepción de la notificación personal, se pueda consultar el expediente y realizar las alegaciones que se consideren pertinentes.

Tercero. Durante el periodo de vista pública y audiencia la documentación estará disponible para su consulta en la página Web de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, a través de la url www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica, así como en las dependencias administrativas sitas en C/ Joaquina Eguaras, 2, Edificio "Almanjáyar", Planta 7ª, C.P. 18013 Granada, en horario de 9:00 a 13:00 horas, de lunes a viernes, salvo días festivos. Se ruega concertar cita previa a través del teléfono 620092703.

Cuarto. Las alegaciones, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Granada, 9 de enero de 2017.-La Delegada Territorial, fdo.: María Inmaculada Oria López.

NÚMERO 193

AYUNTAMIENTO DE BENAMAUREL (Granada)

Publicidad de actividad contractual

EDICTO

Juan Francisco Torregrosa Martínez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Benamaurel (Granada),
HAGO SABER: Que en este Ayuntamiento se han tramitado los siguientes procedimientos de contratación conforme a la vigente Ley de Contratos, RDL 3/2011, de 14 de noviembre con el siguiente detalle:

Expte.	Descripción	Procedimiento	Importe euros		Adjudicatario	Fecha y Acto
				sin IVA		
S17/0040	Obras: Construcción muro de contención	Menor	42.225,33		Construcciones Jaime Martínez, S.L. CIF B18670356	29/06/2017 Decreto 95/17
S16/0063	Obras: Rehabilitación Camino Huerta Real	Menor	49.829,42		Áridos y Excavaciones el Colmenar, S.L. CIF B18923821	19/12/2017 Decreto 165/17
S17/0065	Obras: Pavimentación Calle Alta Puente Arriba	Menor	45.312,07		Áridos y Excavaciones el Colmenar, S.L. CIF B18923821	19/12/2017 Decreto 164/17
S17/0092	Obras: Gradas y Escalinatas en Cañada	Menor	48.863,66		Construcciones Jaime Martínez, S.L. CIF B18670356	29/12/2017 Decreto 167/2017
S17/0088	Suministro: S. de Electricidad alumbrado y edificios	Abierto. Criterio único: Precio	88.002,72		Aura Energía, S.L. CIFB-65552432	05/01/2018 Decreto 3/2018

Lo cual se hace público a los efectos oportunos y en aras a los principios de transparencia y publicidad que rigen la actividad contractual municipal.

Benamaurel, 15 de enero de 2018.-El Alcalde-Presidente (firma ilegible). ■