Diputación de Granada
Año 2018
Viernes, 25 de mayo

BOP
Boletín Oficial de la Provincia de Granada
Núm. 99 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES *Pág.*

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.- *Concesión de ayudas del Plan "Prepara" abril 2018* 2
JUNTA DE ANDALUCÍA. Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Granada.- *Instalación eléctrica, expte. núm. 13771/A.T.* 3
Solicitud de declaración de mineral natural de las aguas procedentes de un sondeo ubicado en el t.m. de Villamena (Granada) 4
Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo. Granada.- *Convenio Colectivo de Tostaderos Sol de Alba, S.A.* 4
Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Ajardinamientos Nevada, S.L. 19

JUZGADOS

INSTRUCCIÓN NÚMERO OCHO DE GRANADA.- *Autos núm. 13/18* 32
INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE DE GRANADA.- *Autos núm. 31/18* 32
SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA.- *Autos núm. 25/18* 40
SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.- *Autos núm. 982/17 MR* 33
PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE ALMUÑÉCAR (Granada).- *Sentencia nº 89/17, del juicio ordinario 486/16* 33

AYUNTAMIENTOS

ALHAMA DE GRANADA.- *Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del uso de Huertos Sociales* 41
ALMUÑÉCAR.- *Delegación de la Alcaldía para celebración de boda civil* 34
ARMILLA.- *Aprobación provisional de modificación de la ordenanza fiscal número 25* 41
Memoria de municipalización y estudio de viabilidad y anteproyecto de construcción y explotación de las obras de residencia de mayores municipal 41
ATARFE.- *Padrón fiscal del IBI Urbana, ejercicio de 2018* . 34
Aprobación definitiva de modificación de crédito, expediente nº 1/2018 35
BAZA.- *Declaración de utilidad pública de proyecto de actuación de la Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente* 35
CARATAUNAS.- *Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio de 2018* 35
CHAUCHINA.- *Corrección de errata en bases de concurso oposición libre para plaza de Arquitecto Técnico*..... 42
DOMINGO PÉREZ DE GRANADA.- *Aprobación de padrón de primer trimestre de agua y alcantarillado y primer semestre de suministro de basura 2018* 37
HUÉNEJA.- *Aprobación inicial de estudio de detalle* 37
IZNALLOZ.- *Aprobación del padrón de gastos suntuarios para el ejercicio 2018* 42
Aprobación del padrón de contribuyentes por la tasa de tratamiento de residuos sólidos urbanos, primer semestre de 2018 42
SOPORTÚJAR.- *Aprobación definitiva de suplemento de crédito* 37
VALDERRUBIO.- *Extinción de derechos funerarios* 38
VILLANUEVA MESÍA.- *Aprobación inicial del Plan de Despliegue de Fibra Óptica a instancia de TV Loja Comunicaciones, S.A.* 1
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL MARQUESADO DEL ZENETE.- *Aprobación de Plan Económico-Financiero, ejercicios 2018-2019* 38

ANUNCIOS NO OFICIALES

CONSORCIO "PARQUE DE LAS CIENCIAS".- *Formalización del contrato para la realización de auditoría de cuentas anuales* 38
CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B. Comunidad de Regantes de la Acequia de Rama.- *Exposición pública de padrones cobratorios* 39
Comunidad de Regantes Fuentes Altas y Bajas de Guadix.- *Exposición pública de padrones cobratorios* 39
Comunidad de Regantes Batán de Purullena.- *Exposición pública de padrones cobratorios* 40

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 2.502

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA MESÍA (Granada)

EDICTO

Por resolución de Alcaldía, de fecha 30/04/2018, se inicia expediente para la aprobación del Plan de Despliegue de una Red de Acceso de Nueva Generación mediante Fibra óptica en el municipio de Villanueva Mesía, a instancia de Carlos María Ortiz Campillos, en nombre y representación de TV Loja Comunicaciones, S.A., el cual se tramita bajo el número FO01/2018, acordando la apertura del trámite de información pública durante un plazo de veinte días según el artículo 83.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del PACAP mediante anuncio en el BOP. Asimismo se informa que el expediente y el Plan de Despliegue estará a disposición de los interesados en la sede electrónica del Ayuntamiento de Villanueva Mesía: www.villanuevamesia.com.

Villanueva Mesía, 30 de abril de 2018.-El Alcalde, fdo.: José Antonio Durán Ortiz.

NÚMERO 2.813

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Concesión de ayudas del Plan "Prepara" abril 2018

EDICTO

El Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establece en su artículo 1.12, que la forma y plazos de presentación de solicitudes y tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento se harán de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de 1 de agosto de 2013 del Servicio Público de Empleo Estatal, dictada al amparo del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, dicha resolución ha sido modificada por la resolución de 9 de octubre de 2017, del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo dispuesto en la Disposición final tercera del Real Decreto-Ley 14/2017, de 6 de octubre, por la que se faculta al Gobierno para dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el Real Decreto-Ley, y a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este real decreto-ley.

Vistas las solicitudes presentadas, habiéndose observado todos los trámites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal por delegación del Director General de este Organismo de conformidad con lo establecido en el artículo octavo, número 5, de la citada resolución y asimismo, vista la propuesta de concesión y con la fiscalización favorable de la Intervención Delegada competente.

ACUERDA conceder a las personas solicitantes que se relacionan en el ANEXO I de la presente resolución, las ayudas que en el mismo se especifican, con expresión individualizada de su cuantía, ascendiendo el importe total de las ayudas a 317.862,84 euros.

Según lo previsto en el artículo segundo, número 3, de la citada resolución, estas ayudas pueden ser objeto de justificación para su cofinanciación por el Fondo Social Europeo, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la normativa nacional y comunitaria.

Todo ello con cargo a la aplicación presupuestaria 482.26 del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, en la que existe crédito adecuado y suficiente retenido por el mismo importe antes mencionado.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, los interesados podrán interponer recurso de alzada ante la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en el plazo y términos establecidos en los arts. 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 15 de mayo de 2018.-La Directora Provincial, fdo.: Mª Lourdes Pineda Villegas.

ANEXO I de la resolución de concesión correspondiente al mes de abril 2018

Beneficiario	Importe
AGEA AGUILERA, ANTONIO JESÚS	2.420,28
AGUDO BLASCO, LETICIA	2.742,96
AGUILERA SANDOVAL, ANTONIO ALEJAND	2.420,28
AKRIB, SAIDA	2.420,28
ALABARCE GÓMEZ, YOLANDA	2.420,28
ALAMINOS MEGÍAS, ENEDINA	2.420,28
ALBALA VALERO, SERGIO EDU	2.420,28
ÁLVAREZ GARCÍA, CARLOS	2.420,28
AMADOR AMADOR, JUAN ANTONIO	2.742,96
BARBERÁN URENDEZ, ELISABET	2.420,28
BELMONTE SÁNCHEZ, SIMÓN JOSÉ	2.420,28
BELTRÁN SALAS, PABLO	2.420,28
BOUZOUBAA, SANA	2.420,28
BURGOS GARCÍA, MARÍA DE LOS AN	2.420,28
CABELLO GÓMEZ, FRANCISCO JAVIE	2.420,28
CABRERA GARRIDO, ALBERTO	2.420,28
CABRERIZO SÁNCHEZ, EVA	2.420,28
CALLE GONZÁLEZ, AGUSTÍN	2.420,28
CALVO MUÑOZ, IRENE MARÍA	2.420,28
CANUTO RODRÍGUEZ, FRANCISCO	2.420,28
CERVANTES RUIZ, MARÍA FABIOLA	2.420,28
CERVERA CORPAS, LUIS	2.420,28
CHECA PEÑA, FRANCISCO	2.420,28
CORTÉS TORCUATO, LUIS	2.420,28
DE JUAN GONZÁLEZ, DAVID	2.420,28
DÍAZ CARVAJAL, REBECA	2.420,28
DOTE RUIZ, MARÍA VANESSA	2.420,28
DUARTE VÉLEZ, YUNERY	2.420,28
EL BOUAZZAOUY, AHMED	2.420,28
EL KRAKRI, TAYEB	2.420,28
EL METOUY EL HAYANI, MOHAMED	2.742,96
EL OTMANI, WAFAA	2.420,28
ESTEBAN GRANADOS, MARTA	2.420,28
EXPÓSITO LÓPEZ, ÁNGELA MARÍA	2.420,28
EXPÓSITO RODRÍGUEZ, CRISTINA	2.420,28
EXPÓSITO SÁNCHEZ, SERGIO	2.420,28
FERNÁNDEZ DE CÁDIZ, VANESSA	2.420,28
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ELISA ISABEL	2.420,28
FERNÁNDEZ GORRETA, ELISA ISABEL	2.742,96
FERNÁNDEZ HEREDIA, TAMARA	2.420,28
FERNÁNDEZ LOZANO, RAQUEL	2.420,28
FERNÁNDEZ MAÑERO, JAIRA	2.420,28
FERNÁNDEZ MARTÍN, ALEJANDRO	2.420,28
FERNÁNDEZ RUIZ, CASANDRA	2.420,28
FORNELL MORALES, JENIFER	2.420,28
GABOR, ALINA MARÍA	2.420,28
GALLEGO JIMÉNEZ, MARÍA TERESA	2.420,28
GÁLVEZ PESO, VERÓNICA	2.420,28
GARCÍA GORDO, PABLO	2.420,28
GÓMEZ MORENO, FÁTIMA	2.742,96
GONZÁLEZ LIRIO, CAROLINA	2.420,28
GONZÁLEZ PRADOS, FRANCISCO JAVIE	2.420,28
GUILLEM VALERA, RAÚL	2.420,28
HEREDIA HEREDIA, VERÓNICA	2.420,28
HERRERA PRINCIPAL, MARÍA DOLORES	2.742,96
HITOS VARGAS, MARÍA CARMEN	2.742,96
HUETE GÓMEZ, MARÍA ÁNGELES	2.420,28
IBRAHIM ABDELAAL, RAYAN MOHAMED	2.420,28
JIMÉNEZ JIMÉNEZ, MANUEL	2.742,96
JIMÉNEZ RUIZ, MARCIAL	2.742,96
JOYA OCHOA, ANTONIO	2.742,96
KAHARBOUCH, ZOHRA	2.420,28
LANCUBA MORALES, NORA SUSANA	2.420,28

LÓPEZ BUITRAGO, OLGA MARÍA	2.420,28
LÓPEZ GUILLÉN, LAURA	2.420,28
LÓPEZ MARTÍN, TERESA CRISTINA	2.420,28
LOURIZ, MOHAMED	2.420,28
LOZOYA BARBERO, FRANCISCO JOSÉ	2.420,28
MACÍAS VALENZUELA, MARÍA LUISA	2.420,28
MAESE FERRER, CAROLINA BEATRIZ	2.742,96
MARTÍN ARAGÓN, JOSÉ	2.420,28
MARTÍN CAMPOY, MARÍA TERESA	2.420,28
MARTÍN MAYA, CARMEN JUANA	2.420,28
MARTÍN MUÑOZ, ANTONIA	2.420,28
MARTÍN RAMÍREZ, SUSANA	2.420,28
MARTÍNEZ DENGRA, TANIA	2.420,28
MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, JAVIER	2.420,28
MARTÍNEZ SERRANO, LIDIA MARÍA	2.420,28
MEMBRIVES CASTELLANO, SILVIA	2.420,28
MOLINA MARTÍN, ISABEL	2.420,28
MOLINA VALLEJO, LAURA	2.420,28
MONREAL VÁZQUEZ, SARAI	2.742,96
MONTÁÑEZ LENIS, JENNIFER	2.420,28
MORALES MORALES, CARLOS	2.420,28
MORENO LUQUE, MACARENA	2.420,28
MORENO MOLINA, IRENE	2.420,28
MORENO MORENO, SUSANA	2.742,96
MORENO PINEDA, ANTONIO JESÚS	2.742,96
MORENO TORRES, LOURDES	2.742,96
MORILLAS LAHABA, ÁLVARO	2.742,96
MOSQUETE NOVAS, YULYS	2.420,28
MUÑOZ TOLEDO, MANUEL	2.742,96
NOGUERA PULIDO, MERCEDES	2.742,96
NÚÑEZ CARMONA, VICTORIA	2.420,28
PACETTI CAÑADAS, FÁTIMA	2.420,28
PADIAL CÓRDOBA, FRANCISCO JAVIE	2.420,28
PALMA ARROYAL, ESTELA	2.420,28
PALMA RUIZ, LORENA	2.420,28
PEDREGOSA LÓPEZ, CELIA	2.420,28
PÉREZ CORRALES, ARANTZAZU	2.742,96
PÉREZ MARTÍN, VERÓNICA	2.420,28
PÉREZ MARTÍNEZ, IRENE	2.420,28
PÉREZ RAMÍREZ, BIBIANA	2.420,28
POP, IULIAN REINHOLD	2.742,96
POP, MIRELA IONELIA	2.420,28
RAIS, ASSIYA	2.742,96
REDONDO MUÑOZ, JOSÉ ANTONIO	2.420,28
REYES GARCÍA, ENCARNACIÓN	2.420,28
RICO GARCÍA, MARÍA DEL CARMEN	2.420,28
RÍOS VIGIL, JULIÁN	2.742,96
ROLDÁN RUIZ, NAZARET	2.420,28
RUIZ CARRILLO, FRANCISCO JAVIE	2.420,28
RUIZ ESCOBOSA, MERCEDES	2.420,28
RUIZ FERNÁNDEZ, MARÍA JOSÉ	2.420,28
SÁNCHEZ CÓRDOBA, MARÍA CARMEN	2.420,28
SÁNCHEZ MALLORQUÍN, SONIA	2.420,28
SÁNCHEZ NÚÑEZ, MELISA	2.420,28
SÁNCHEZ QUIRÓS, DAVID	2.420,28
SÁNCHEZ SASTRE, FRANCISCA	2.420,28
SOLA CASTILLO, MARÍA BELÉN	2.420,28
TIBERIU ALIN, NICULAE	2.742,96
VADILLO RAMÍREZ, VICTORIA MARÍA	2.420,28
VAQUERO DE HARO, MARÍA DOLORES	2.742,96
VICO RAMOS, JOAQUÍN	2.742,96
VILAR LÓPEZ, MARÍA DEL MAR	2.420,28
VILLEGAS GARCÍA, JOSÉ ANTONIO	2.420,28
VILLOSLADA JÓDAR, ELVIRA	2.420,28
ZIATE EL QUANZARI, HATIM	2.420,28

TOTAL BENEFICIARIOS: 128
TOTAL: 317.862,84

NÚMERO 2.257

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO DE GRANADA
SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

EDICTO

RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2018 de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de Granada, por la que se autoriza administrativamente y se aprueba el proyecto de ejecución, de la instalación eléctrica que se cita. Exp. núm. 13771/A.T.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Territorial, cuya descripción se reseña a continuación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; el Real Decreto 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; el Decreto 9/2011, de 18 de enero, por el que se modifican diversas normas reguladoras de procedimientos administrativos de industria y energía; esta Delegación Territorial de Granada, en virtud de las competencias delegadas en materia de instalaciones eléctricas por resolución de 9 de marzo del 2016, de la Dirección General de Industria, Energía y Minas (B.O.J.A. nº 51 de 16 de marzo de 2016); ha resuelto autorizar administrativamente y aprobar el proyecto de ejecución de la instalación eléctrica que a continuación se reseña:

Peticionario: Mirador de Torrenueva, S.L., con domicilio en Torrenueva, C.P. 18720, Acera del Mar, s/n, y NIF/CIF B19644194.

Características: red subterránea de media tensión a 20 kV y CT interior de 400 kVA, sita c/ Babel s/n, esq. Acera del Mar, t.m. Torrenueva (Granada).

Presupuesto: 62.890,90 euros

Finalidad: electrificación edif. vivienda

Esta aprobación se concede de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, Real Decreto 223/2008 de 15 de febrero, Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, Real Decreto 3275/82 de 12 de noviembre, Reglamento sobre Condiciones Técnicas y Garantías de Seguridad en Centrales Eléctricas, Subestaciones y Centros de Transformación y resolución de 5 de mayo de 2005 de la D.G. de Industria, Energía y Minas, por la que se aprueban las Normas Particulares y Condiciones Técnicas y de Seguridad de Endesa Distribución Eléctrica S.L.U. El plazo de puesta en marcha será de seis meses contados a partir de esta resolución, se producirá su caducidad si transcurrido dicho plazo no se solicita las prórrogas establecidas en el Decreto 1775/67 de 22 de julio.

Una vez ejecutada la instalación y aportado el documento de cesión a la empresa suministradora, de acuerdo con lo establecido en el Artº 45 del Real Decreto 1.955/2000

de 1 de diciembre y así como en los Artº 133 y 134 de este mismo Real Decreto, se levantará acta de puesta en marcha a favor de la empresa suministradora correspondiente.

Si para la realización de la conexión de esta instalación a la red de distribución existente fuera necesario realizar modificaciones de dicha red de distribución, y al objeto de garantizar el suministro a los abonados existentes, se autoriza la puesta en tensión de la parte de red hasta la instalación de conexión y seccionamiento, durante un plazo de quince días desde la fecha de descargo mientras se tramita la autorización de explotación de la instalación. Estos trabajos de conexión serán realizados por la empresa distribuidora bajo su responsabilidad y según criterios de seguridad, fiabilidad y calidad del suministro.

A tenor de lo prescrito en el artículo 40,3 de la ley 24/2013 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente, así como de los posibles terceros afectados.

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

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

NÚMERO 2.689

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

Solicitud de declaración de mineral natural de las aguas procedentes de un sondeo ubicado en el t.m. de Villamena (Granada)

EDICTO

Esta Delegación Territorial hace saber que por Aguas Bellavista, S.L., con NIF B-19593565 y con domicilio en Avda Valle de Lecrín nº 29 18640-Padul se ha presentado solicitud de declaración de agua mineral natural de las aguas procedentes de un sondeo denominado "Aguas del Manar nº 61" situado en la parcela 1087 del polígono 1, del término municipal de Villamena (Granada), en el punto de coordenadas UTM ref ETRS 89 siguientes: X 444.783, Y 4.094.191.

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en el artículo 3 punto 1.1. del Real Decreto 1798/2010, de 30 de diciembre, por el que se regula la explotación y comercialización de aguas minerales naturales y aguas de manantial envasadas para consumo humano, a efecto de que todos aquéllos que tengan la condición de interesados puedan personarse en el expediente dentro del plazo de quince días contados a partir del día siguiente a esta publicación.

La documentación de este expediente se puede descargar en formato digital en el Portal de la Transparencia en la siguiente dirección de internet:

http://www.juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos/detalle/142525.html

Granada, 10 de mayo de 2018.- Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 2.798

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

Convenio Colectivo de Tostaderos Sol de Alba, S.A.

EDICTO

Resolución de 10 de mayo de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Tostaderos Sol de Alba, S.A.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE TOSTADEROS SOL DE ALBA, S.A., (con código de convenio n.º 18002302012009), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 8 de marzo de 2018 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE TOSTADEROS SOL DE ALBA, S.A.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación y regulará las condiciones de trabajo de la empresa Tostaderos Sol de Alba, S.A., siendo su aplicación para todos los trabajadores/as que presten sus servicios a la empresa, en el centro de trabajo de Peligros (Granada), así como los que en un futuro puedan crearse en Granada o en su provincia.

ARTÍCULO 2º. ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2.018, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. La duración del mismo será de dos años, quedando por tanto finalizado el día 31 de diciembre de 2.019, prorrogándose tácitamente de año en año, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie ante la Autoridad Laboral competente con tres meses anteriores o posteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTÍCULO 3º. COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro representantes del Comité de Empresa, y otros cuatro representantes de la Dirección, elegidos entre los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La representación sindical estará compuesta en función de la representación que ostente cada una de ellas tras las últimas elecciones sindicales celebradas en 2017.

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 diez días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo, las partes se someterán en caso de conflictos colectivos 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 (BOJA nº 48 de 23-4-96). En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos individuales, previsto en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 (B.O.J.A. nº 68 de 8-4-2005), a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

ARTÍCULO 4º. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS, ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo por imperativo legal o contractual y en éste último caso individual o colectivo.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que implique variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, tendrá eficacia práctica en sí, globalmente considerados, superasen el total del convenio en cómputo anual, considerándose absorbidas por las mejoras aquí pactadas en caso contrario.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal o colectivo que tenga establecida la empresa al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Todas las condiciones existentes en la empresa a la firma del presente convenio se le aplicarán los incrementos salariales pactados en este convenio (artículo 21).

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 5. JORNADA LABORAL.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la jornada máxima anual de trabajo será de 1790 horas. La jornada de trabajo semanal será la legalmente establecida, de 40 horas semanales, sin perjuicio de las variaciones en su distribución para la adaptación de los distintos horarios.

La jornada podrá ser:

a).- Jornada partida: En cómputo anual la equivalencia a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

b).- Jornada continuada: En cómputo anual, la equivalencia a cuarenta horas de trabajo semanal efectivo.

c).- Jornada nocturna: En cómputo anual, la equivalencia a cuarenta horas de trabajo semanal efectivo.

Dadas las especiales características del ciclo productivo anual de la empresa, en virtud de las cuales se suele acumular la producción en determinados periodos del año, en detrimento de otros periodos en los que la producción baja considerablemente, ambas representaciones acuerdan establecer una distribución horaria heterogénea para la empresa que contribuya a una mejora de la productividad. Por tanto se acuerda que la distribución horaria de la jornada pactada en el presente convenio, se desarrollará en la empresa tomando como base el siguiente criterio:

1.- Previa negociación con los representantes de los trabajadores y a falta de acuerdo y según los criterios de la empresa, se establecerán períodos de tiempo durante los cuales la jornada normal de trabajo alcanzará un máximo de nueve horas diarias de trabajo efectivo a compensar en otros periodos del año.

2.- En todo caso se respetarán los descansos mínimos establecidos por ley, especialmente en materia de descanso de los trabajadores menores de dieciocho años.

3.- Igualmente se respetarán las condiciones más beneficiosas que en materia de jornada viniesen disfrutando los trabajadores antes de la entrada en vigor del presente convenio.

4.- Todos los trabajadores/as tendrán derecho al descanso de quince minutos para el bocadillo, que la Ley reconoce como tiempo efectivo de trabajo.

ARTÍCULO 6. TRABAJO EN FESTIVOS.

A los trabajadores/as que vinieran trabajando los domingos se les respetarán los beneficios económicos que vinieran percibiendo por cualquier concepto.

El día de descanso semanal sustitutorio del domingo será inamovible, con la excepción de que dicho día recaiga en festivo o en víspera de día festivo ínter semanal, en cuyo caso se disfrutará según acuerdo entre la empresa y trabajador/a, y en caso de desacuerdo dentro de los siete días inmediatamente posteriores.

Las catorce fiestas anuales establecidas, en caso de trabajarse, se compensarán cada una de ellas con dos días laborables, a disfrutar según acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y, en caso de desacuerdo, dentro de los quince días inmediatamente posteriores. Si por necesidades de la actividad productiva se trabajase en estos días, los trabajadores/as percibirán un complemento económico del 75% sobre el salario base más antigüedad y los días de descanso correspondientes por cada festivo trabajado, o el 150% sobre el salario base más antigüedad y un día de descanso.

ARTÍCULO 7. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. No obstante, se podrán realizar horas extraordinarias estructurales, es decir, aquellas que han de realizarse en razón a la necesidad de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter extraordinario derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, necesidades derivadas de festividades, vísperas de festividades, etc. Igualmente habrán de realizarse horas extraordinarias derivadas de fuerza mayor, por reparación de siniestros u otros extraordinarios o urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

El importe de la hora extra será del 75% sobre el valor de la hora normal, y se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15.33}{1790} \times 0{,}75$$

La dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa y a los delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en convenio, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral a efectos de dar cumplimiento a lo establecido, en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

La realización de las horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente entregando copia del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

ARTÍCULO 8. NOCTURNIDAD.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extras.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en un periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

El trabajo nocturno tendrá una compensación económica del 30% sobre el valor de la hora ordinaria, y se calculará según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora nocturna} = \frac{(\text{Salario Base} + \text{Antigüedad}) \times 15.33}{1790} \times 0{,}30$$

ARTÍCULO 9. VACACIONES.

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de veintitrés días laborables al año, que podrá dividirse en dos periodos.

Dicho calendario se planificará para cada trabajador en dos periodos vacacionales de dos semanas de duración computándose únicamente los días laborables.

Los días que resten hasta completar los 23 días laborables se pactarán de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario real más antigüedad. Los trabajadores/as que ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un período de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

La confección de este calendario se hará por la Dirección y el Comité de Empresa y será de obligado cumplimiento para todo el personal; el calendario vacacional será ratificado por el Comité de Empresa en el mes de octubre del año anterior. En cualquier caso todos los trabajadores/as conocerán su periodo vacacional con una antelación mínima de dos meses antes del inicio del disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones no podrán comenzar en víspera de día no laborable, ni en vísperas de festivos.

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

El trabajador/a que cese en el transcurso del año, percibirá la parte proporcional de vacaciones que le corresponda, computándose a estos efectos la fracción del mes como unidad completa.

Todo trabajador/a disfrutará como mínimo de dos semanas naturales ininterrumpidas en periodo estival; es decir, el comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

ARTÍCULO 10. CALENDARIO LABORAL

En el mes de enero de cada año se confeccionará por la empresa el obligado calendario laboral de acuerdo a la normativa legal vigente en cada momento, que será expuesto en lugar visible para general conocimiento. Cualquier modificación derivada de la distribución irregular de la jornada prevista en el presente convenio deberá comunicarla la empresa con una antelación mínima de un mes. En caso de no comunicarse con la antelación expresada no tendrá efecto cualquier modificación que se pretenda por parte de la empresa.

ARTÍCULO 11. FIESTAS

Las fiestas se adaptarán al calendario laboral que establezca la Consejería de Economía, Innovación Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

- La tarde del Día de la Cruz de trabajará en horario normal y el viernes después de la Fiesta mayor de Granada (Jueves de Corpus) se dará descanso a todo el personal (mientras el Día de La Cruz se mantenga en el calendario Laboral)

- Los día 24 y 31 de diciembre, se trabajarán en turnos de mañana, alternándose los turnos de tal manera, que los trabajadores que el día 24 trabajen por estar en mañana, el día 31 estén de tarde, y por lo tanto, no trabajen y viceversa.

ARTÍCULO 12. LICENCIAS

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a).- 3 días por asuntos propios, estos días no podrán disfrutarse de forma consecutiva, salvo causa de fuerza mayor.

b).- 2 días por traslado de domicilio.

c).- 4 días por nacimiento de hijo, ampliándose a 6 días, cuando haya intervención quirúrgica.

d).- 16 días por matrimonio.

e).- Por el tiempo legalmente establecido para formación profesional.

f).- En caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica, e igualmente en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho estable o registrada, ascendientes, hijos, hermanos, padres e hijos políticos, tíos, sobrinos, o cuñados del trabajador, este disfrutará de una licencia de cuatro días ampliable a seis cuando el hecho ocurra fuera de la provincia de Granada, con previa o posterior justificación, mediante el correspondiente certificado acreditativo del hecho.

g).- Los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista. Deberán presentar el justificante correspondiente en la empresa del tiempo invertido.

h).- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Este periodo de lactancia se podrá acumular en 13 días naturales a disfrutar a continuación del periodo de baja maternal. Este permiso podrá ser tomado indistintamente por el padre o la madre.

i).- Los trabajadores/as tendrán derecho al tiempo indispensable para la visita al médico y médico especialista de hijos menores de 8 años. Deberán presentar el justificante correspondiente en la empresa del tiempo invertido.

ARTÍCULO 13. FINIQUITO

Todos los finiquitos que se suscriban con la ocasión del cese de un trabajador/a en la empresa, se harán por escrito y en impreso modelo, según anexo a este convenio, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa, salvo renuncia expresa del interesado ante el propio representante.

De no ajustarse al citado modelo y en la forma anteriormente expresada, el finiquito no tendrá carácter liberatorio. Antes de la terminación de cualquier tipo de contrato que no tenga carácter indefinido, el empresario deberá entregar al trabajador/a, propuesta de liquidación finiquito para su estudio.

ARTÍCULO 14. GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES

La empresa entregará al trabajador/a, antes de 10 días contados desde el primero de su incorporación al trabajo, una fotocopia del parte de alta debidamente diligenciado por el organismo competente.

Si el trabajador/a causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta queda obligado a entregar junto al parte de baja debidamente diligenciado, un certificado con los días cotizados, así como la cuantía de las bases establecidas, antes de los ocho días siguientes a la fecha de su baja.

ARTÍCULO 15. MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesión las precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por razones perentorias e imprevisibles de la actividad productiva.

El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as.

La movilidad funcional se efectuara sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No abra invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilizada funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o categorías equivalentes estas no se podrán realizar por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, sin perjuicio de aplicar la diferencia salarial correspondiente.

Igualmente si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador/a debiera realizar trabajos de categoría inferior a la suya, cuando no se perjudique su formación profesional ni sea vejatoria a su condición, la duración de estas funciones no podrá prolongarse más tiempo de cuatro meses. Durantes este tiempo seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que le corresponda por su categoría de origen.

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

ARTÍCULO 16. PRIVACIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR

La privación del carné de conducir por un período no superior a seis meses durante el transcurso del año, no comportara en ningún caso la resolución de la relación laboral, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador en otro puesto de trabajo, en cuyo momento se incorporará de nuevo a su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 17. ROPA DE TRABAJO

La naturaleza de la industria obliga a todos los trabajadores a extremar las medidas propias de higiene personal, a estos efectos las empresas deberán facilitar a sus trabajadores/as, renovándose oportunamente, los elementos necesarios para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo. Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as las prendas que se mencionan, con la duración que se expresa:

- Chaquetillas o batas: un año de duración.
- Gorros: un años de duración
- Pantalón: un año de duración.
- En cualquier caso, las prendas deberán ser cambiadas cuando por su uso estén deterioradas y no sean aptas para su uso.

Lavado de prendas: el lavado será por cuenta y cargo del trabajador/a.

Asimismo será obligatorio dotar al personal que haya de realizar labores continuadas en la intemperie de prendas de abrigo.

Si por efecto de su uso normal, cualquier prenda se deteriora con más frecuencia de la prevista, será sustituida por la empresa.

El empresario proveerá a sus trabajadores de dos equipos al año, que les será entregado en la primera quincena del mes de enero.

CAPÍTULO III

SEGURIDAD Y SALUD

ARTÍCULO 18. SEGURIDAD E HIGIENE. REVISIÓN MÉDICA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Para la prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Título II de la Ordenanza general de Seguridad e Higiene, y demás normas vigentes de aplicación.

En todo lo referente a norma s de higiene de los alimentos, manipulado y control, se estará a lo dispuesto en el RD 20272000, de 11 de febrero, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos y al Decreto 189/2001, de 4 de septiembre, de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía, por el que se regulan los planes de formación de los manipuladores de alimentos.

Vigilancia de la salud. En todo caso se estará a la legislación laboral vigente en la materia.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico, que se repetirá cada año, en el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La empresa someterá anualmente a sus trabajadores a reconocimientos médicos en el Instituto de Seguridad e Higiene u organismo competente, as los efectos de la obtención o renovación del carné de manipulador de alimentos, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

La revisión médica se efectuará en horas de trabajo y los gastos que pudieran ocasionar tal revisión serán a cargo de la empresa.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los trabajadores/as tendrán derecho a ser informados de forma detallada de los riesgos a los que están expuestos y de las demás medidas preventivas para evitarlos. Esto con carácter previo a la contratación o al desempeño de la nueva tarea. Así como a una formación periódica a cargo del empresario y en jornadas de trabajo cuando se produzcan modificaciones tecnológicas u organizativas.

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto cuando se den probadas incompatibilidades de puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas en los RD 486/1997 de 14 de abril, RD 1215/97, de 18 de julio y RD 773/97, de 30 de mayo, en cuanto a lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tale medios para deducir el riesgos que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con el RD 487/1997, de 14 d abril.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización de los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no supongan riesgos para su seguridad o salud, según el RD 488/97, de 14 de abril.

Los trabajadores/as tienen derecho a participar, defender los intereses de los trabajadores de la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

CAPÍTULO IV

CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 19. CONTRATO DE TRABAJO

Los contratos de trabajo se formalizarán por escrito, especificándose las condiciones de trabajo. De los contratos se facilitará una copia al trabajador/a.

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores/as, Copia Básica de todos los contratos, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación. La copia básica contendrá los datos del contrato a excepción del DNI, domicilio, estado civil y cualquier otro que pudiera afectar a la intimidad personal.

ARTÍCULO 20. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SEGÚN PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Por razones de permanencia en el servicio de la empresa, los trabajadores/as se clasificarán en personal de plantilla y personal eventual:

A) Personal de plantilla: es el que presta sus servicios en la empresa de modo permanente una vez superado el período de prueba.

B) Personal eventual: es el que se contrata, también en determinadas épocas de mayor actividad de la producción o para trabajos extraordinarios o esporádicos de la empresa.

1.1.- Contrato de Obra o Servicio determinado

Se podrá concertar para realizar trabajos, tareas o prestación de servicios que no tengan carácter de permanente y/o habitual en la empresa. Los trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa que se podrán realizar mediante este contrato se determinan seguidamente:

- Construcción, ampliación, rehabilitación y reparación de obra en general.

- Montaje, puesta en marcha de maquinaria, equipos e instalaciones y descarga de materias primas y mercancías.

- Actividades relativas a procesos organizativos, industriales, comerciales, administrativos y de servicios tales como:

- Investigación y desarrollo, nuevo producto o servicio, publicidad, apertura de nuevos mercados o zonas de distribución.

- Implantación, modificación o sustitución de sistemas informáticos, contables, administrativos y de gestión de personal y recursos humanos.

1.2.- Contratos para la formación.

El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25 años, que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador/a minusválido.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador/a no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

Con respecto a las demás modalidades de contratación se estará en todo momento a la legislación vigente en cada momento.

1.3.- Conversión de contratos temporales en indefinidos

La empresa se compromete a convertir en indefinidos el 10% de los contratos temporales que hubiesen agotado el plazo máximo de la temporalidad durante la vigencia de este convenio.

ARTÍCULO 21. PERIODOS DE PRUEBA

Las admisiones de personal, se considerarán provisionales durante un tiempo de prueba variado, según la índole de la labor a que cada trabajador sea destinado, que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

I. Técnicos:

A) Titulados: seis meses.

B) No titulados: tres meses.

II. Administrativos: dos meses

III. Mercantiles: dos meses

IV. Mecánica: un mes.

V. Producción: un mes

VI. Subalternos: quince días

Personal eventual o interino: quince días.

ARTÍCULO 22. ASCENSOS

El personal fijo de plantilla al servicio de esta empresa tendrá derecho a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva dentro de la empresa, de conformidad con las siguientes normas:

1º.- Personal técnico: será, en todo caso, de libre designación.

2º.- Personal Administrativo: los cargos ejecutivos, directivos y Jefe de administración de primera serán de libre designación por la empresa.

Los puestos de Jefe de administración de segunda y Oficiales de primera y segunda serán cubiertos mediante tres turnos rotativos:

- Antigüedad entre los pertenecientes a la categoría inmediatamente inferior.

- Concurso-oposición entre los pertenecientes a las categorías inmediatamente inferiores.

- Libre designación, incluso entre personas ajenas a la empresa.

- El puesto de cajero/a quedará exceptuado de las normas precedentes, y en consecuencia, se proveerá libremente por la empresa.

- Auxiliares administrativos. A esta categoría se ascenderá automáticamente al terminar el correspondiente periodo de aspiraztango.

3º.- Personal mercantil: será de libre designación por la empresa.

4º.- Personal mecánico: Los puestos de Responsable de mantenimiento, Jefe de sección y encargado de sección serán de libre designación por la empresa. El puesto de mecánico de primera se cubrirán, al 50 por 100, por antigüedad en la empresa, y el resto, por libre designación de la misma, en ambos casos, previa prueba de aptitud entre el personal de la categoría inmediatamente inferior.

5º.- Personal de producción: Seguirá el mismo sistema de aprovisionamiento que el personal de mecánica.

6º.- Personal subalterno. Los puestos de ordenanza se proveerán entre el personal de la empresa, que como consecuencia de accidente o incapacidad, tengan disminuida su capacidad, y preferentemente entre quienes no puedan desempeñar otro oficio u empleo de rendimiento normal, por dichas causas.

El restante personal de este grupo será de libre designación de la empresa entre el personal de la misma que no solicite.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 23. SALARIO BASE

A todos los efectos legales se denomina y tendrá la consideración de salario base el que bajo tal concepto figura para cada categoría profesional en la tabla adjunta, (anexo I).

ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Con efectos del día 31 de diciembre de 1994, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, percibirán en concepto de antigüedad por el tiempo de servicio en la empresa, trienios del seis por ciento del salario base convenio cada uno de ellos, con un límite máximo del 45% de dicho salario base convenio.

Desde el día 1 de enero de 1.995, no se devengará cantidad alguna en concepto de antigüedad para los trabajadores/as que a partir de entonces resulten contratados.

ARTÍCULO 25. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal afecto por este convenio, tendrá derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias.

- De verano y navidad Cada una de las cuales consistirá en el abono de 30 días de salario base más antigüedad, que serán abonadas en los primeros veinte días de julio y diciembre.

- Paga de marzo. El personal afecto por este convenio percibirá en el mes de marzo, una paga extraordinaria equivalente a 30 días de salario base más antigüedad.

- Gratificación por fiestas. Anualmente y durante el mes de septiembre, la empresa abonará a sus trabajadores/as una gratificación equivalente a 10 días de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 26. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso debidamente acreditado de incapacidad laboral transitoria, enfermedad o accidente de trabajo, la empresa completará hasta el cien por cien el salario del trabajador afectado. Dicho complemento será abonado desde el primer día.

ARTÍCULO 27. PÓLIZA DE SEGUROS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas suscribirán una póliza de seguros, que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

- Muerte.

- Invalidez permanente total e invalidez permanente absoluta.

- Gran invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

- Gran invalidez derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

La cuantía de la póliza se fija en 15.000 euros, debiendo suscribir la empresa la citada póliza antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el RGSS.

ARTÍCULO 28. DIETAS

Se establece en concepto de gastos de locomoción y dietas, las cantidades fijadas en la Ley de Presupuestos Generales del estado, como gastos de locomoción y dietas exentas, no estando por tanto sujeto al incremento pactado en este Convenio.

Para los años 2013 y 2014, las cuantías fijadas serán:

- Kilometraje (siempre que se utilice el vehículo particular):0.19.-euros

- Dietas: a. Pernoctando en municipio distinto:

- En territorio español: 53,34 euros

- En extranjero: 91,35 euros

b. No pernoctando en municipio distinto:

- En territorio español: 26,67 euros

- En extranjero: 48,08 euros

ARTÍCULO 29. JUBILACIÓN ANTICIPADA.

La empresa vendrá obligada a contratar aquellos trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente oficina de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza que el extinguido en la firma en la que establece el RD 1194/85, de 17 de Julio, a fin de que los trabajadores/as que hubieran cumplido los 64 años puedan jubilarse con el cien por cien de su salario de cotización. Es optativo para los trabajadores/as que cumplan la edad el acceder a la jubilación en estas condiciones y obligación para la empresa el cumplir el requisito de la contratación de nuevo trabajador.

Se establece la remuneración del siguiente baremo para el caso de jubilación anticipada del trabajador/a, antes de la edad máxima de jubilación:

- 9 meses de su último salario a los 61 años.

- 8 meses de su último salario a los 62 años

- 7 meses de su último salario a los 63 años.

ARTÍCULO 30. JUBILACIÓN.

"Se establece la jubilación a la edad ordinaria fijada en la normativa de seguridad social, siempre y cuando el trabajador/a afectado/a tenga acreditada la carencia mínima necesaria para acceder a la protección de la Seguridad Social por jubilación, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional 10ª del RD Legis-

lativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Todos los trabajadores al servicio de la empresa causarán, al producirse la baja en la misma por jubilación, siempre que cuenten con una antigüedad de más de quince años de servicio en la misma, el importe de una mensualidad de salario de convenio."

ARTÍCULO 31. TABLÓN DE ANUNCIOS.

La empresa se compromete a no formular impedimento alguno a facilitar espacio y habitáculo, a fin de que en el centro de trabajo, el Comité de empresa o delegados de personal puedan llevar a cabo sus tareas informativas, mediante la colocación del correspondiente tablón de anuncios. Dicha información deberá atenerse a la legalidad vigente en esta materia.

CAPÍTULO VI

FALTAS, SANCIONES, PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

ARTÍCULO 32. FALTAS

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de la empresa regulada por el presente convenio se clasificarán atendiendo a su importancia en: Leves, graves y muy graves.

1º.Se consideran faltas leves.

1.- La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si ésta es inferior a 30 minutos y siempre que este retraso no derive en perjuicio para la empresa; en caso contrario, se calificará como grave.

2.- EL abandono, sin causa justificada, del trabajo durante un espacio de tiempo breve.

3.- La falta de higiene y limpieza.

4.- El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en la tarea encomendada.

5.- Descuidos en la conservación y tratamiento de la maquinaria, material y ropa de trabajo.

6.- El fumar en las instalaciones de la empresa.

2º. Se consideran faltas graves:

1.- Las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto a superiores, compañeros y subordinados.

2.- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que ésta produzca graves perjuicios.

3.- Emplear para uso propio, artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma sin autorización.

4.- Simular presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

5.- Fingir enfermedad o pedir permiso justificándolo con una causa no existente.

6.- Las inobservancia de las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la empresa.

7.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo.

8.- Provocar o mantener discusiones con otro trabajador/a en público o que trascienda a éste.

9.- La reincidencia en faltas leves, aun siendo de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y mediante amonestación

10.- Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada.

11.- No cumplir las normas de calidad que se hayan fijado en el trabajo.

12.- El acoso moral y/o sexual.

13.- La reiteración de dos veces en fumar en los locales de la empresa.

3º. Se consideran faltas muy graves:

1.- El trabajo para otra actividad de la misma industria sin autorización de la empresa.

2.- Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto y consideración al directivo y sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

3.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte en un año.

4.- Violar secretos de la empresa cuando ella pueda perjudicarla.

5.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros trabajadores.

6.- Provocar una lesión voluntaria.

7.- La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo.

8.- La reiteración en faltas graves, aun siendo de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y mediante sanción correspondiente.

SANCIONES

Las sanciones que proceden imponer en cada caso, según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

1.- Amonestación por escrito.

2.- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por faltas graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta 15 días.

Por faltas muy graves:

1.- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.

2.- despido disciplinario.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito o dar cuenta a las autoridades gubernativas si procediese.

ARTÍCULO 33. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

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

ARTÍCULO 34. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1º. Contra las sanciones leves, graves y muy graves que sean impuestas al trabajador, éste tiene derecho a recurrir ante el Juzgado De lo Social, previa la conciliación obligatoria ante el organismo competente.

2º. Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas, y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador ante los Juzgados de lo Social, no se cumplirán hasta que estos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES

ARTÍCULO 35. DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS SINDICATOS

Secciones Sindicales.

Las centrales sindicales presentes en la empresa podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán entre sus miembros en delegado Sindical de conformidad con lo establecido en las L.O.L.S.

Serán funciones del delegado Sindical las siguientes.

1º)- Representar y defender los intereses del sindicato a quién representa y a los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de la empresa. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y comités paritarios de interpretación con voz pero sin voto y siempre que tale órganos admitan previamente su presencia.

2º)- Tendrán acceso a la misma información y decisión en el comité de empresa, de acuerdo con la documentación que la empresa debe poner a su disposición regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional, en las materias que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y convenios colectivos a los comités de empresa. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Acerca de despidos y sanciones que afecten a los trabajadores/as afiliado al sindicato que representan.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, desplazamiento de los trabajadores/as y sobre todo proyecto y acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores/as.

- La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efecto vas de trabajo.

Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual 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 expresará la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el nº de cuenta corriente a la que deberá ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará estas detracciones salvo indicaciones en contrario.

Comité de empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos por las leyes, se reconocen a los comités de empresa y a los delegados/as de personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa,

- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria.

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

- En función de la materia de que se trata:

1º. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas incentivos y valoración de puesto de trabajo.

2º. Sobre la absorción, fusión y modificación del status jurídico de la empresa y cuando esto suponga cualquier modificación que afecte al volumen de empleo.

3º. El empresario facilitara al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y en su caso ante la autoridad laboral competente.

4º. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5º. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y ascensos.

B).- Ejercitar una labor de vigilancia sobre las materias siguientes:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y SS, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso las acciones oportunas ante la empresa y los organismos y tribunales competentes.

Se reconoce al Comité de Empresa y delegados/as de personal la capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia y su capacidad de negociación.

Garantías. Ningún miembro del Comité de empresa delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, a parte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal o el Delegado Sindical del sindicato al que pertenezca, en el supuesto en que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. No podrán ser discriminados en su promoción profesional o económica por causas en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de las empresas en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés social o laboral, comunicándolo todo ello a la empresa previamente y ejer-

ciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de 25 horas mensuales, ampliables a 30 retribuidas con cargo a la empresa, las cuales podrán acumularse trimestralmente, para hacer un uso más adecuado de las mismas. Las referidas 5 horas de aumento sólo se concederán por asistencia a cursos de formación previamente notificados.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité o delegados de personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

CAPÍTULO VIII

CLASIFICACIÓN Y DEFINICIÓN DEL PERSONAL.

ARTÍCULO 36. CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

Las clasificaciones del personal son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos enunciados, como tampoco las categorías profesionales en que se dividen, si las necesidades y volumen no lo requieren.

El personal que preste su servicio en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realiza en uno de los siguientes grupos:

I.- Técnicos.

II.- Administrativos.

III.- Mercantiles.

IV.- Mecánica.

V.- Producción.

VI.- Subalternos.

Grupo I. Técnicos.: Quedan clasificados en este grupo quienes realicen trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

Grupo II. Administrativos: Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendido en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantiles: Comprende el personal que se dedique a la promoción de ventas, comercialización de los productos elaborados por la empresa y el desarrollo del Marketing y publicidad, como también a la venta de los mismos.

Grupo IV. Mecánica: Comprende al personal que realiza las tareas de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo de la maquinaria e instalaciones de la empresa.

Grupo V. Producción: Se incluye al personal que ejerce fundamentalmente trabajos de índole material y de producción.

Grupo VI. Subalternos: Son los trabajadores/as que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad, para los que no se requiere salvo excepciones, un gran nivel cultural y reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso la responsabilidad inherente al cargo.

ARTÍCULO 37. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.

Grupo I. Técnicos/as:

A) De grado superior: Los /as que poseen títulos universitarios o de Escuela Especial Superior. Es quien en posesión del título académico superior, desempeña en la empresa, funciones con mando o sin él, propias de la titulación.

B) De grado medio: los/as que poseen el correspondiente título expedido por las entidades legalmente capacitadas para ello. Es quien en posesión del título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de su titulación.

C) Ayudante Técnico: Es quién en posesión de título académico de grado medio desempeña en la empresa funciones de ayuda al titulado de grado medio.

No Titulados:

D) Encargado/a general: es quién, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla las distintas secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante la empresa de su gestión.

E) Jefes de Fabricación: son los que a las órdenes de la dirección de la empresa, lleva por delegación la dirección de la fábrica y sabe ejecutar, plantear y preparar todos los trabajos que en el mismo se realicen.

F) Encargado/a de Sección: Es quién, bajo las órdenes inmediatas del Encargado/a general, coordina y controla la sección al que esté destinado, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los trabajos, respondiendo ante el encargado general de su gestión.

G) Auxiliar de laboratorio: Los/as que bajo la supervisión de su superior, realizan análisis, dosificación de fórmulas y determinaciones de laboratorio, cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación, se ocupa de la obtención de determinadas muestras de forma conveniente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis bajo las órdenes directas de su responsable.

Oficinas Técnicas de Organización: Los profesionales que integran este grupo se dividen en:

A) Jefes de primera: Es el técnico/a que, con mando directo sobre Oficiales y Técnicos/as de organización y jefes de segunda, tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad personal, de acuerdo con la organización de la empresa. Su actuación está subordinada a motivos prefijados, dentro de los cuales con iniciativa propia podrá interpretar planos de obras, costos y resultados económicos. Se asimilará a la categoría de Técnico con título superior.

B) Jefe de segunda: trabajarán normalmente a las órdenes del jefe/a de primera, a quién podrán sustituir en sus ausencias. Desempeñará el trabajo de estos cuando la clase y complejidad de las funciones a realizar no sean de importancia, justificativa de la existencia de un jefe de primera. Será asimilado a Técnico con título superior.

C) Técnicos/as de Organización de primera: Es el técnico/a que está las órdenes y bajo la supervisión del jefe de primera o segunda, si existiesen y realiza trabajos relativos a la organización científica del trabajo, tales como cronometraje y estudios de tiempo de toda clase, confección de normas o tarifas de trabajo de dificultad media, confección de fichas completas, establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de datos obtenidos. Asimilado a técnico no titulado/a.

D) Técnico/a de organización de segunda: Es el técnico/a que además de hacer los trabajos propios de auxiliar de organización, realiza o puede ayudar en las siguientes tareas: Cronometraje, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudios de métodos de trabajo de dificultad media, estimaciones económicas, evaluación de necesidades de materiales en caso de dificultad media. Asimilado a oficial de primera administrativo/a.

E) Auxiliar de organización: Es el operario/a mayor de 18 años que a las órdenes del técnico de organización o de quien le supla en sus funciones, realiza algunos trabajos sencillos de organización científica del trabajo, cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, confección de hojas de trabajo, análisis y pago de operaciones sencillas.

Los/as auxiliares con más de cuatros años de servicio tendrán la remuneración de Técnicos/as de organización de segunda en tanto no les corresponda ascender. Asimilado a Oficial de segunda administrativo.

Técnicos de proceso de datos.

F) Jefe de procesos de datos. Es quién tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en marcha en explotación de un ordenador de tipo medio grande, medio o pequeño, así como la responsabilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores.

G) Analista: Es quién verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la situación mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseños de los mismos, ficheros a tratar y su aplicación.

H) Jefe/a experto: Tiene por misión, planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

I) Programador/a de ordenadores y máquinas auxiliares: Es quien estudia los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas completos de tratamiento. Pone a punto los programas.

J) Operador de ordenador: Es quién tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe/a de explotación.

Grupo II. Administrativos.

A) Director/a Administrativo-Financiero: Es quién dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa, dirige, define, coordina y controla la política administrativa-financiera de la empresa, siguiendo las líneas estratégicas dadas por la dirección.

B) Jefe/a de Administración de primera: Es el empleado/a que bajo las órdenes y directrices del Director/a Administrativo-Financiero, realizará las funciones que éste encomiende y todas aquellas propias del puesto.

C) Jefe/a de Administración de segunda: Es el empleado/a que a las órdenes de quién dirige la marcha administrativa de la empresa, funciona con autonomía dentro del cometido asignado al departamento de administración, colaborando en la coordinación del equipo de trabajo.

D) Oficial de primera: Es el empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros emplead/a os a su cargo, ejecuta algunas de las siguientes tareas: funciones de cobro o pago, facturas y cálculo de las mismas, transcripción en libro de cuentas corrientes.

E) Oficial de segunda: Es el empleado/a que con iniciativa restringida y subordinación a Jefe/a u oficiales de primera, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de las mismas, organización de archivos y ficheros, correspondencia y demás trabajos similares.

F) Auxiliar: es el empleado/a mayor de 18 años, que sin iniciativa propia se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas, y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas.

G) Aspirante: Es quien con edad comprendida desde su ingreso hasta los 18 años, trabaja al tiempo que se instruye en funciones de la actividad administrativa.

H) Aspirante de segundo año, es el que ha ejercido funciones de aspirante de primer durante un año.

I) Aspirante de tercer año, que es quien ha ejercido funciones de aspirante durante dos años.

J) Telefonista. Es la persona que atiende las llamadas telefónicas de proveedores, clientes internos y externos y distribuye las mismas a las personas a las que va dirigida y toma nota en caso de la ausencia.

K) Recepcionista: Es quien recibe las visitas, avisando a la persona correspondiente. Realiza funciones administrativas complementarias tales como correo, paquetería, entrada y recepción de mercancía y materias primas, visando la documentación de los transportistas, etc.

Grupo III. Mercantiles.

A) Director/a Comercial: Es quién dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa, dirige, define, coordina y controla la política comercial y de ventas, así como la de Marketing y publicidad de la empresa, siguiendo las líneas estratégicas dadas por la dirección.

B) Jefe/a de ventas: Es quien dependiendo directamente del Director/a Comercial, adopta las decisiones de la política de ventas a nivel nacional, materializando los principios organizativos establecidos por dicha dirección.

C) Responsable de Exportación: Es el trabajador/a dedicado al contacto comercial y gestión administrativa y documental relativa a los clientes de del mercado internacional, requiriéndosele el dominio de idiomas extranjeros, ejecutando las directrices comerciales fijadas por la Dirección comercial.

D) Inspector de ventas: Quien realiza funciones de inspección de nuevos mercados, programar las rutas de los viajantes.

E) Promotor de Marketing y publicidad. Es quién a las órdenes y supervisión del Director comercial ejecuta la política de Marketing y publicidad fijada, aportando las herramientas de ventas necesarias al equipo de viajantes.

F) Asistentes de Marketing: es quien a las ordenes y supervisión del Director Comercial se encarga del desarrollo, implantación y análisis de las actividades de marketing trabajando en equipo con el resto de áreas fun-

cionales para cumplir con el plan anual de marketing, gestión de las impresiones de productos estándar, control de gastos de marketing, análisis de la información de mercado, gestión de las redes sociales, revisión del contenido web, creación, puesta en marcha y seguimiento de las campañas publicitarias.

G) Viajante: Es el que tiene por cometido viajar en una ruta predeterminada para ofrecer los productos, exhibir el catálogo, tomar nota de pedidos, informar sobre los mismos y hacer el seguimiento hasta su entrega a los clientes.

Grupo IV. Mecánica.

A) Responsable de Mantenimiento: Es el trabajador/a cuya labor consiste en fijar y establecer la política de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo de mecánica y de la instalación industrial de la empresa, siendo el responsable del correcto funcionamiento de la misma, así como de organizar, dirigir y supervisar el equipo de mecánicos a su cargo.

B) Jefe/a de sección: Es el mando intermedio que con conocimientos completos, técnicos y prácticos de mecánica y mantenimiento, a las órdenes del responsable de mantenimiento, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de su forma de ejecución, calidad y control de costes, así como de la disciplina y control del personal a su cargo para la optimización de los recursos.

C) Encargado/a de sección: Es el trabajador/a que bajo las órdenes directas del responsable de mantenimiento y del jefe/a de sección, y en ausencia de éste, ejecuta la política de mantenimiento de mecánica y de instalación industrial, así como de la vigilancia del mantenimiento de las maquinarias. Realiza trabajos de mantenimiento preventivo y revisiones que le encomiende el Responsable de mantenimiento, Jefes de sección o encargado.

D) Mecánico/a de primera: Es el trabajador/a que, poseyendo un oficio, lo practica y aplica con alto grado de perfección, que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza. Estos oficios pueden ser: mecánica, electricidad, electrónica, hidráulica y/o robótica, herrería.

E) Mecánico/a de segunda: Es el trabajador/a conocedor de un oficio que, sin llegar a la especialización exigida a los mecánicos de primera, ejecuta sus funciones con suficiente eficacia y corrección. Los oficios desempeñados pueden ser de: mecánica, electricidad, electrónica, hidráulica y/o robótica.

F) Mecánico/a de tercera: Es el trabajador/a que sin llegar a conocer perfectamente un oficio, presta misiones de ayuda a los distintos oficiales.

G) Personal en formación: Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria

Grupo V. Producción.

A) Director/a de Producción: Es quién dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa, dirige, define, coordina y controla la dirección técnica y productiva de la fábrica, siguiendo las líneas estratégicas dadas por la dirección.

B) Responsable de I+D+I: Es el trabajador/a cuya labor consiste en determinar y focalizar todos los medios disponibles de la empresa tanto materiales como humanos hacia la investigación de nuevas líneas de producción, en pos de la mejora de todos los procesos productivos.

C) Oficial 1ª Encargado/a: Es el mando intermedio que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos de varios procesos productivos, a las órdenes del Director de Producción, realiza, distribuye y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución, disciplina del personal y de los controles de calidad, cantidad y materias primas de su sección.

D) Oficial 2ª Encargado/a: Es el trabajador/a que, con los suficientes conocimientos técnicos y prácticos, de uno o varios procesos productivos, a las órdenes del Director de Sección y/o Oficiales 1ª encargado, realiza, ayuda y vigila los trabajos, siendo responsable de la forma de ejecución y de su calidad, cantidad y materias primas.

E) Conductor-Repartidor: Es el trabajador/a que en posesión del adecuado carnet de conducir, se ocupa de distribuir el producto a los clientes de la empresa, conduciendo el vehículo que se le asigne, efectuando los trabajos de cobro y liquidación de la mercancía, en el caso en que sea necesario, procurando el mantenimiento y conservación del vehículo.

F) Peón: Es el trabajador/a que realiza trabajos donde fundamentalmente es necesario el aporte de esfuerzo físico, o la presencia para controles visuales y rutinarios.

G) Oficios varios: quienes se dedican a oficios complementarios a la producción, tales como envasado, empaquetado, etiquetado, acabado, almacenaje y de mas servicios auxiliares de producción, realizándolas tanto a mano como a máquina, así como tareas de mantenimiento de las instalaciones y equipos, tales como limpieza, pintura, albañilería, etc.

H) Es el personal que realiza trabajos auxiliares de cualquier tipo, empaquetado, etiquetado, y embolsado de los productos.

I) Personal en formación: Es el trabajador/a que sin tener una formación profesional previa, es contratado con la finalidad de proporcionarle una formación y experiencia profesional dentro de la especialidad de la industria.

Grupo VI. Subalterno.

A) Ordenanza/Portero: Es el trabajador/a que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de la fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, materias primas, productos terminados y vehículos privados, previo pesaje, recuento o inspección de éstos, realizando gestiones de custodia y vigilancia.

ARTÍCULO 38. 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 Provincial de la Industria de la Alimentación de Granada y normas concordantes.

Dados los avances y continuas modificaciones de los legisladores en materia social de una parte, y de otra, la imposibilidad de abarcar en éste texto la amplia materia objeto de concertación social, se dispone que en todo lo contemplado en el texto del presente convenio, se esté a lo dispuesto en cada materia, en la legislación vigente.

ARTÍCULO 39. INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales para los años de vigencia de éste convenio se aplicarán siguiendo los siguientes criterios.

a) Año 2018: Se establece incremento salarial con respecto a las tablas salariales del año anterior del 1,5%.

b) Año 2019: Se estable un incremento salarial del 1% con respeto a la tabla salarial del año anterior.

SALARIOS TOSTADEROS SOL DE ALBA S.A. 2018 (SIN ANTIGÜEDAD)

CATEGORÍAS	SALARIO 2018		HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
GRUPO I TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES (30 DÍAS)	ANUAL		
TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	1.377,28	21.113,68	8,85	3,54
TÉCNICO TITULADO MEDIO	1.273,88	19.528,61	8,18	3,27
AYUDANTE TÉCNICO	1.113,55	17.070,70	7,15	2,86
TÉCNICOS NO TITULADOS				
ENCARGADO GENERAL	1.237,42	18.969,61	7,95	3,18
JEFE DE FÁBRICA	1.340,33	20.547,30	8,61	3,44
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.174,31	18.002,16	7,54	3,02
AUXILIAR LABORATORIO	1.105,09	16.941,05	7,10	2,84
OFICINA TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN				
JEFES DE PRIMERA Y SEGUNDA	1.236,97	18.962,70	7,95	3,18
TEC. ORG PRIMERA Y SEGUNDA	1.121,08	17.186,21	7,20	2,88
AUXILIAR ORGANIZAICIÓN	1.065,88	16.339,93	6,85	2,74
TÉCNICOS PROCESOS DE DATOS				
JEFE DE PROCESO DE DATOS	1.273,88	19.528,61	8,18	3,27
ANALISTA	1.237,42	18.969,61	7,95	3,18
JEFE EXPERTO EN PROGRAMAS	1.237,42	18.969,61	7,95	3,18
AUXILIARES	1.164,01	17.844,22	7,48	2,99
OPERADOR ORDENADOR	1.164,01	17.844,22	7,48	2,99
GRUPO II ADMINISTRATIVOS				
DIRECTOR ADMNISTRATIVO-FINANCIERO	1.549,45	23.753,11	9,95	3,98
JEFE DE ADMON 1ª	1.320,00	20.235,66	8,48	3,39
JEFE DE ADMON 2ª	1.269,20	19.456,79	8,15	3,26
OFICIAL DE 1ª	1.162,32	17.818,29	7,47	2,99
OFICIAL DE 2ª	1.125,99	17.261,49	7,23	2,89
AUXILIAR	1.104,19	16.927,22	7,09	2,84
ASPIRANTE 1º AÑO	854,36	13.097,34	5,49	2,20
ASPIRANTE 2º AÑO	872,03	13.368,28	5,60	2,24
ASPIRANTE 3º AÑO	1.031,01	15.805,44	6,62	2,65
TELEFONISTA	1.109,14	17.003,12	7,12	2,85
RECEPCIONISTA	845,15	12.956,21	5,43	2,17

GRUPO III MERCANTILES

DIRECTOR COMERCIAL	1.549,45	23.753,11	9,95	3,98
JEFE DE VENTAS	1.302,96	19.974,31	8,37	3,35
RESPONSABLE EXPORTACIÓN	1.267,73	19.434,32	8,14	3,26
INSPECTOR VENTAS	1.232,88	18.899,99	7,92	3,17
ASISTENTE DE MARKETING	1.260,90	19.329,65	8,10	3,24
PROMOTOR MARQUETING Y PUBLICIDAD	1.260,90	19.329,65	8,10	3,24
VIAJANTE	1.109,14	17.003,12	7,12	2,85

GRUPO IV MECÁNICA

RESPONSABLE MANTENIMIENTO	1.320,00	20.235,66	8,48	3,39
JEFE DE SECCIÓN	1.232,52	18.894,49	7,92	3,17
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.174,31	18.002,16	7,54	3,02
MECANICO DE 1ª	1.165,47	17.866,69	7,49	2,99
MECÁNICO DE 2ª	1.110,06	17.017,27	7,13	2,85
MECANICO DE 3ª	697,37	10.690,66	4,48	1,79
PERSONAL EN FORMACIÓN	672,05	10.302,60	4,32	1,73

GRUPO V PRODUCCIÓN

DIRECTOR DE PRODUCCIÓN	1.549,45	23.753,11	9,95	3,98
RESPONSABLE DE I+D+I	1.320,00	20.235,66	8,48	3,39
OFICIAL 1ª ENCARGADO	1.165,47	17.866,69	7,49	2,99
OFICIAL 2ª ENCARGADO	1.110,06	17.017,27	7,13	2,85
CONDUCTOR-REPARTIDOR	1.110,06	17.017,27	7,13	2,85
PEON	1.025,78	15.725,14	6,59	2,64
OFICIOS VARIOS	697,37	10.690,66	4,48	1,79
PERSONAL EN FORMACIÓN	672,05	10.302,60	4,32	1,73

GRUPO VI SUBALTERNOS

ORDENANZA/PORTERO	672,05	10.302,60	4,32	1,73

SALARIOS TOSTADEROS SOL DE ALBA S.A. 2019 (SIN ANTIGÜEDAD)

CATEGORÍAS	SALARIO 2019		HORA EXTRA	HORA NOCTURNA
GRUPO I TÉCNICOS TITULADOS	SALARIO MES (30 DÍAS)	ANUAL		
TÉCNICO TITULADO SUPERIOR	1.391,05	21.324,82	8,93	3,57
TÉCNICO TITULADO MEDIO	1.286,62	19.723,90	8,26	3,31
AYUDANTE TÉCNICO	1.124,68	17.241,41	7,22	2,89

TÉCNICOS NO TITULADOS

ENCARGADO GENERAL	1.249,79	19.159,31	8,03	3,21
JEFE DE FÁBRICA	1.353,74	20.752,77	8,70	3,48
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.186,05	18.182,18	7,62	3,05
AUXILIAR LABORATORIO	1.116,14	17.110,46	7,17	2,87

OFICINA TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN

JEFES DE PRIMERA Y SEGUNDA	1.249,34	19.152,32	8,02	3,21
TEC. ORG PRIMERA Y SEGUNDA	1.132,29	17.358,07	7,27	2,91
AUXILIAR ORGANIZAICIÓN	1.076,54	16.503,33	6,91	2,77

TÉCNICOS PROCESOS DE DATOS

JEFE DE PROCESO DE DATOS	1.286,62	19.723,90	8,26	3,31
ANALISTA	1.249,79	19.159,31	8,03	3,21
JEFE EXPERTO EN PROGRAMAS	1.249,79	19.159,31	8,03	3,21
AUXILIARES	1.175,65	18.022,66	7,55	3,02
OPERADOR ORDENADOR	1.175,65	18.022,66	7,55	3,02

GRUPO II ADMINISTRATIVOS

DIRECTOR ADMNISTRATIVO-FINANCIERO	1.564,95	23.990,64	10,05	4,02
JEFE DE ADMON 1ª	1.333,20	20.438,01	8,56	3,43
JEFE DE ADMON 2ª	1.281,89	19.651,36	8,23	3,29
OFICIAL DE 1ª	1.173,94	17.996,47	7,54	3,02
OFICIAL DE 2ª	1.137,25	17.434,10	7,30	2,92
AUXILIAR	1.115,23	17.096,49	7,16	2,87
ASPIRANTE 1º AÑO	862,90	13.228,31	5,54	2,22
ASPIRANTE 2º AÑO	880,75	13.501,96	5,66	2,26
ASPIRANTE 3º AÑO	1.041,32	15.963,50	6,69	2,68
TELEFONISTA	1.120,23	17.173,16	7,20	2,88
RECEPCIONISTA	853,61	13.085,78	5,48	2,19

GRUPO III MERCANTILES

DIRECTOR COMERCIAL	1.564,95	23.990,64	10,05	4,02
JEFE DE VENTAS	1.315,98	20.174,05	8,45	3,38
RESPONSABLE EXPORTACIÓN	1.280,41	19.628,66	8,22	3,29
INSPECTOR VENTAS	1.245,20	19.088,99	8,00	3,20
ASISTENTE DE MARKETING	1.273,51	19.522,95	8,18	3,27
PROMOTOR MARQUETING Y PUBLICIDAD	1.273,51	19.522,95	8,18	3,27
VIAJANTE	1.120,23	17.173,16	7,20	2,88

GRUPO IV MECÁNICA

RESPONSABLE MANTENIMIENTO	1.333,20	20.438,01	8,56	3,43
JEFE DE SECCIÓN	1.244,84	19.083,44	8,00	3,20
ENCARGADO DE SECCIÓN	1.186,05	18.182,18	7,62	3,05
MECANICO DE 1ª	1.177,13	18.045,36	7,56	3,02
MECÁNICO DE 2ª	1.121,16	17.187,44	7,20	2,88
MECANICO DE 3ª	704,34	10.797,57	4,52	1,81
PERSONAL EN FORMACIÓN	678,78	10.405,63	4,36	1,74

GRUPO V PRODUCCIÓN

DIRECTOR DE PRODUCCIÓN	1.564,95	23.990,64	10,05	4,02
RESPONSABLE DE I+D+I	1.333,20	20.438,01	8,56	3,43
OFICIAL 1ª ENCARGADO	1.177,13	18.045,36	7,56	3,02
OFICIAL 2ª ENCARGADO	1.121,16	17.187,44	7,20	2,88
CONDUCTOR-REPARTIDOR	1.121,16	17.187,44	7,20	2,88
PEON	1.036,03	15.882,39	6,65	2,66
OFICIOS VARIOS	704,34	10.797,57	4,52	1,81
PERSONAL EN FORMACIÓN	678,78	10.405,63	4,36	1,74

GRUPO VI SUBALTERNOS

ORDENANZA/PORTERO	678,78	10.405,63	4,36	1,74

NÚMERO 2.799

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Ajardinamientos Nevada, S.L.

EDICTO

Resolución de 10 de mayo de 2018, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Centro Especial de Empleo Ajardinamientos Nevada S.L.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AJARDINAMIENTOS NEVADA, S.L., (con código de convenio nº 18001702012000), acordado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 24 de diciembre 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 CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO AJARDINAMIENTOS NEVADA, S.L.,

TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa Ajardinamientos Nevada, S.L.U. y sus trabajadores y trabajadoras.

2. Ajardinamientos Nevada, S.L.U., con domicilio en Carretera de La Zubia, s/n, Cortijo de la Matanza, Granada, es una entidad que se encuentra calificada e inscrita como Centro Especial de Empleo, teniendo como finalidad la integración socio-laboral de personas con discapacidad, relacionada principalmente con enferme-

dades mentales, mediante el trabajo productivo, así como la prestación, en su caso, de los servicios de ajuste personal y social que requieren estas personas.

3. Ajardinamientos Nevada, S.L.U., desarrollará en el mercado cualquiera actividades productivas y/o de servicios de las recogidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas que permita el mejor cumplimiento de los fines antes expuestos, pudiendo vincular dichas actividades a programas específicos o Convenios de colaboración. A título meramente de ejemplo pueden mencionarse las siguientes actividades: Diseño y mantenimiento de jardines, reproducción de plantas de flor y horticultura, servicios de limpieza de hogar y cocina, reparto de material para cuidados en domicilio y otras.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El contenido de este Convenio Colectivo será de aplicación en los distintos centros de trabajo que Ajardinamientos Nevada, S.L.U. tiene en Granada y provincia, así como en cualquier otro que en el futuro pueda abrir en este territorio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

1. El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en Ajardinamientos Nevada, S.L.U., tanto de personas con discapacidad como sin discapacidad, sin perjuicio de lo que expresamente se pueda disponer, en su caso, respecto a contenidos concretos de este texto articulado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio:

a) El personal directivo.

b) Los/as profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con Ajardinamientos Nevada, S.L.U.

c) Las personas a quienes se encomiende alguna labor, tarea o cometido específico, sin continuidad en la función ni sujeción a horario ni jornada, salvo que la prestación de servicios derive de un contrato laboral.

d) Todo aquel personal para el que, por razones o condiciones específicas de su contratación, expresamente se pacte su exclusión del Convenio o cuyas funciones no vengan recogidas en los Grupos Profesionales de este Convenio.

e) El voluntariado social.

f) El personal que, contratado laboral o administrativamente, o mediante cualquier otra fórmula por el Servicio Andaluz de Salud, por la Fundación Pública Andaluza para la Integración Social de Personas con Enfermedad Mental, FAISEM, o por cualquier entidad pública u organismo autónomo dependiente de una Administración Pública, preste servicios de asistencia, ayuda o seguimiento de los/as trabajadores/as con discapacidad en el/los centro/s de trabajo de Ajardinamientos Nevada, S.L.

ARTÍCULO 4.- PARTES FIRMANTES Y EFICACIA.

1. Este Convenio Colectivo tiene naturaleza normativa y eficacia general, conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo las partes firmantes la Empresa Ajardinamientos Nevada, S.L.U. y la representación legal de los/as trabajadores/as.

2. El presente Convenio, como fruto de la negociación y autonomía colectivas, y de la capacidad normativa de los firmantes, deroga cualquier acuerdo, pacto o práctica colectivos que existieran con anterioridad, con independencia de que sus contenidos sean o no regulados en este Convenio.

Por otro lado, a partir de su entrada en vigor, las materias previstas en este Convenio quedan reguladas íntegra y exclusivamente conforme a los términos aquí estipulados.

ARTÍCULO 5.- DURACIÓN Y DENUNCIA

1. Este Convenio Colectivo tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018 entrando en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

2. Cualquiera de las dos partes firmantes podrá proceder a la denuncia del Convenio mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte con dos meses de antelación a la expiración de su vigencia.

3. Denunciado el convenio y hasta tanto se consiga acuerdo expreso sobre un nuevo Convenio en el plazo de un año, se mantendrá en vigor el presente Convenio en su totalidad durante dicho plazo de un año.

4. Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado por períodos anuales.

ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. El contenido del presente Convenio Colectivo compensa y absorbe las mejoras y condiciones más beneficiosas disfrutadas a título individual por el personal, sea cual fuere su origen o carácter, tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, por conceptos heterogéneos.

2. Procederá igualmente la compensación y absorción de todas aquellas mejoras que se puedan derivar de disposiciones legales o reglamentarias que entren en vigor con posterioridad a la firma de este Convenio. A tal fin, se compararán globalmente y en cómputo anual todas las condiciones resultantes de la aplicación del Convenio y las que resulten de dichas disposiciones legales y reglamentarias.

ARTÍCULO 7.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación e interpretación, deberán ser consideradas global y conjuntamente.

2. En el caso de que se declarase nula y/o sin efecto cualquiera de sus cláusulas, quedaría sin eficacia la totalidad del Convenio.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA.

1. Para la interpretación y vigilancia del contenido del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión Paritaria integrada por 4 miembros, que serán designados por mitad por cada una de las partes.

2. A requerimiento de alguna de las partes, podrán participar asesores externos, que tendrán voz pero no derecho de voto.

3. Serán cometidos de esta Comisión Paritaria:

a) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

b) Vigilancia del cumplimiento del contenido del Convenio.

c) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones que pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite, y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde la presentación de solicitud o reclamación sin que la Comisión hubiera emitido resolución o dictamen.

d) La mediación y/o conciliación o, en su caso, el arbitraje en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

e) La elaboración de criterios negociados de aplicación y el desarrollo de los contenidos del presente Convenio en aquellos aspectos en los que así se prevea expresamente o en los que se remita a un posterior proceso de concreción, negociación o articulación entre las partes.

4. Sin perjuicio de que la Comisión Paritaria regule su propio funcionamiento en lo no previsto en este texto, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la misma adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. A tal fin, la Comisión Paritaria podrá recabar asesoramiento especializado así como, por vía de ampliación, cuanta información o documentación que estime pertinente.

5. En los supuestos, en los que no se alcance acuerdo en la Comisión Paritaria, las partes someterán la cuestión a la conciliación/mediación de la Comisión prevista en el Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía. El sometimiento a la conciliación/mediación antes mencionada tendrá carácter previo y preceptivo respecto a cualquier tipo de medida de conflicto colectivo.

6. Procedimiento de Inaplicación de condiciones de trabajo:

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en la Empresa medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal vigente en cada momento.

En este sentido, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, a través de este procedimiento, a no aplicar en la Empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

El procedimiento se iniciará con la comunicación previa a los/as Representantes de los/as trabajadores/as y a la Comisión Mixta Paritaria de este convenio y se llevará a cabo por acuerdo entre la Empresa y los/as Representantes de los/as Trabajadores/as, tras el desarrollo del período de consultas previsto en la legislación.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas para la inaplicación de condiciones, y sólo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la Empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha Empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta Paritaria del convenio, teniendo que acreditar de forma objetiva y fehaciente, con la documentación necesaria, la necesidad de inaplicación de las condiciones con carácter temporal, y la efectividad que tales medidas tendrán sobre la estabilidad respecto del empleo.

La Comisión Mixta dispondrá de un plazo máximo de siete días para su pronunciamiento, a contar desde que la discrepancia fuere planteada.

Cuando ésta no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos legalmente para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de estos acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

1. La organización del trabajo, en los términos que establecen la legislación vigente y este Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

2. La ordenación y prestación del trabajo, así como la interpretación y aplicación del presente Convenio deberá atender al carácter de Centro Especial de Empleo y a la prevalencia del interés social y de inserción socioprofesional de la persona con discapacidad sobre los estrictamente individuales.

3. En este sentido, la polivalencia funcional entre actividades diversas no sólo deriva de una necesidad organizativa de la Empresa sino que constituye un elemento de formación, desarrollo e integración profesional de las personas con discapacidad.

4. En el ejercicio de las facultades directivas y organizativas, sometidas a ese carácter social del servicio, la Empresa podrá establecer los sistemas de racionalización, mecanización y/o división del trabajo oportuno que deberán respetar, en todo caso, la dignidad de las personas trabajadoras y su formación profesional.

5. Igualmente, la determinación de las actividades productivas y/o servicios que se desarrollen en la Empresa deberá atender a su adecuación e idoneidad para la inserción laboral de las personas con discapacidad, procurándose por parte de la Dirección una articulación racional de los procesos de reestructuración Empresarial y de actividades así como de adaptación funcional del personal que se originen como consecuencia de ello.

6. La participación de los/as trabajadores/as, a través de sus representantes legales, en la organización del trabajo se hará en los términos y con los contenidos que disponga la normativa legal vigente.

TÍTULO II: DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPÍTULO I

INGRESOS, CONTRATACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 10.- CAPACIDAD Y CONDICIONES.

1. La contratación del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que la persona trabajara haya cumplido 16 años.

2. Cuando la Empresa decida la cobertura de algún puesto de trabajo podrá proceder a la selección de personal de nuevo ingreso o a promover, en su caso, los mecanismos de promoción interna.

ARTÍCULO 11.- CONTRATACIÓN.

1. La Empresa podrá hacer uso de cualquier modalidad de contratación que permita el ordenamiento jurídico vigente, en los términos y condiciones recogidos en la normativa legal y/o reglamentaria, y conforme a las previsiones de este Convenio.

2. La Empresa entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as copia básica de los contratos suscritos en los términos, condiciones y plazos previstos por la legislación vigente.

ARTÍCULO 12.- ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1. La contratación temporal deberá atender en cada caso a las circunstancias que legalmente justifican dicha temporalidad, procurándose, en la medida de lo posible, que las necesidades permanentes del servicio sean cubiertas con contratos indefinidos.

2. En este sentido, se prevé expresamente la facultad de la Empresa de convertir los contratos temporales en indefinidos al momento de entrada en vigor de este Convenio, o que se suscriban durante su vigencia, al amparo de cualquier normativa actual o futura relativa al fomento de la contratación indefinida.

ARTÍCULO 13.- CONTRATOS FORMATIVOS.

1. Contratos en prácticas.

La retribución de los/as trabajadores/as en prácticas será, el primer año, el 60% de lo correspondiente según este Convenio a una persona trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, y, el segundo año, el 75%, sin que en ningún caso, dichos importes sean inferiores en cómputo anual y por todos los conceptos al Salario Mínimo Interprofesional vigente en ese momento.

2. Contratos para la formación.

a) El número máximo de este tipo de contratos será el previsto en la normativa estatal sobre la materia.

b) En relación con las obligaciones formativas de la Empresa, se podrán asignar a una misma persona tutora entre 3 y 6 trabajadores/as contratados/as para la formación, según las características y exigencias de las funciones desarrolladas.

c) La formación teórica de las personas contratadas conforme a esta modalidad podrá concentrarse al principio o al final del contrato, o alternarse con el tiempo de trabajo efectivo, según las necesidades de la Empresa y las características del puesto ocupado.

d) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo de las personas trabajadoras contratadas para la formación será proporcional al Salario Mínimo Interprofesional.

e) La duración máxima de este tipo de contratos será de dos años. No obstante, podrá preverse una duración de hasta tres años como máximo, cuando, debido al grado de discapacidad del/la trabajador/a y demás circunstancias personales y profesionales, la persona trabajadora no hubiera alcanzado el nivel mínimo de conocimientos requeridos para desempeñar dicho puesto, previo informe de los Equipos Multiprofesionales.

ARTÍCULO 14.- CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADOS.

Podrá utilizarse esta modalidad contractual para cubrir aquellos servicios o actividades que la Empresa hubiera asumido en virtud de programa subvencionado, convenio, concierto, contrato/a o subcontrata, vinculándose en tal caso la duración del contrato a la de la subvención, el convenio, el concierto, el/la contrato/a o subcontrata.

ARTÍCULO 15.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

1. Se podrá contratar a tiempo parcial, tanto con carácter fijo como temporal, salvo que el contrato a celebrar sea un contrato para la formación.

2. Los contratos a tiempo parcial se regularán por lo dispuesto en la normativa legal y/o reglamentaria vigente, así como por lo dispuesto en el presente artículo.

3. La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada o partida, y, en este último caso, se podrán efectuar hasta dos interrupciones en la jornada diaria.

4. En materia de horas complementarias se deberán tener en cuenta las siguientes reglas:

a) Se podrá pactar la realización de un número de horas complementarias equivalente al 30% de las horas ordinarias contratadas, como máximo legal. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. Si, por cambio normativo legal o reglamentario, se aumentasen el actual límite máximo de horas complementarias o el límite máximo de trabajo en los contratos a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la nueva normativa.

b) Las horas complementarias anuales podrán distribuirse o concentrarse libremente a lo largo del año o en períodos concretos.

c) Si se hubiera pactado la distribución a lo largo de períodos concretos en el año, podrán transferirse aquellas horas no consumidas a periodos subsiguientes, incluso de distinto año.

d) La Empresa comunicará a la persona trabajadora con 24 horas de antelación la necesidad de realizar horas complementarias, sin perjuicio de que se pueda notificar la realización de las mismas durante la propia jornada cuando así lo requieran circunstancias imprevistas del servicio.

5. En materia de reducción de jornada por guarda legal de menores, personas con discapacidad o familiares hasta segundo grado, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 16.- PERIODO DE PRUEBA.

1. La incorporación de un/a trabajador/a a la Empresa, sea con carácter fijo o temporal, estará sujeta, en todo caso, a un período de prueba en el plazo y condiciones indicados en este artículo.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no procederá período de prueba alguno cuando la persona trabajadora contratada haya ya desempeñado las mismas funciones dentro de la Empresa, salvo que se hubieran introducido en ese intervalo modificaciones operativas o innovaciones técnicas en el desarrollo de dichas funciones.

3. La duración del período de prueba para todo tipo de contratos, incluidos los formativos, será de seis meses para los/as Titulados/as Superiores o de Grado Medio y para los mandos titulados, y de dos meses para el resto del personal sea o no personas con discapacidad.

4. Dada la finalidad del período de prueba, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, así como cualesquiera otras suspensiones de la relación laboral, interrumpirán el cómputo del mismo.

5. En caso de que no se supere el período de prueba, las partes podrán desistir del contrato sin derecho a indemnización. La Empresa habrá de comunicarlo por escrito a la persona trabajadora en cualquier momento dentro de dicho período -incluso durante la suspensión del contrato a la que se refiere el párrafo anterior- o, en todo caso, en el día laborable siguiente a la finalización del plazo previsto en el apartado 3 de este artículo.

6. Superado el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajador en la Empresa.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y ASCENSOS

ARTÍCULO 17.- ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL.

1. Todo el personal al que se refiere el presente Convenio quedará clasificado, atendiendo a la función que desempeñe, en Grupos Profesionales que posteriormente se identificarán.

2. La movilidad funcional dentro del Grupo Profesional no tendrá otro límite que el derivado de la exigencia por norma legal o reglamentaria de titulación académica o profesional habilitante.

3. El desarrollo de la prestación laboral en un determinado puesto de trabajo o nivel será el factor determinante de la retribución a percibir. Consecuentemente, la persona trabajadora tendrá derecho a las retribuciones que correspondan al puesto de trabajo o nivel que efectivamente ocupe, con independencia del que tuviera inicialmente reconocido. En todo caso, cuando aquel tuviera establecidas retribuciones inferiores, se le garantizará el salario base que viniera percibiendo en el puesto o nivel de origen.

4. ARTÍCULO 18.- GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

Grupos Profesionales

1. El grupo profesional define y configura los contenidos básicos de la prestación laboral y, en este sentido, incluye el conjunto de tareas, funciones y especialidades profesionales asignadas a la persona trabajadora.

2. La aptitud profesional requerida para la integración en un determinado grupo permite la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado, salvo que expresamente se excluya alguna de ellas.

3. El personal afectado por el presente Convenio quedará integrado en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a su contenido funcional:

a) Grupo I: Administración y gestión superior

b) Grupo II: Administración y gestión

c) Grupo III: Técnicos.

d) Grupo IV: Operarios.

4. Los grupos profesionales a que se refiere el apartado anterior aglutinarán las distintas profesiones u oficios que se puedan desarrollar en la Empresa, atendiendo en cada caso a los puestos de trabajo existentes.

5. Los puestos de trabajo que integran cada grupo profesional se ordenarán en niveles conforme a la titulación profesional y/o los conocimientos, la experiencia, la responsabilidad y el grado de autonomía en la realización de las funciones propias del grupo profesional en cuestión, lo que determinará la retribución de cada trabajador/a.

6. Con independencia del nivel que cada persona trabajadora tenga reconocido, podrá realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional en el que está integrado, incluidas las de carácter accesorio o complementario a las tareas principales, pero que sean necesarias para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean indicados.

No obstante, la aptitud para realizar cualquiera de las funciones propias del grupo profesional no implicará que los/as trabajadores/as deban realizar todas ellas, de manera que las funciones que en cada momento realice una persona trabajadora responderán a criterios de organización empresarial.

Grupo I: Administración y gestión superior

Integran este grupo todas las personas trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas, comerciales u organizativas, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de la Empresa.

Niveles profesionales del Grupo I

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Grupo II. Administración y gestión.

Integran este grupo todos los trabajadores que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas administrativas y comerciales, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de la Empresa.

Niveles profesionales del Grupo II

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con niveles significativos de iniciativa y decisión por parte de la persona empleada. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel D): Desempeño de tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de práctica, iniciativa.

- Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

El trabajador podrá desempeñar las tareas propias integrado en equipo o sólo, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Grupo III: Técnicos.

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, incluyendo entre dichos cometidos los vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo III.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía y responsabilidad.

Nivel A): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel muy alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado superior o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Nivel B): Implica capacidad para tomar o participar en la toma de decisiones. Contenido intelectual o técnico complejo. Nivel alto de conocimientos teóricos y prácticos de su profesión. Requiere titulación académica de grado medio o, excepcionalmente, experiencia equivalente.

Grupo IV: Operarios.

Pertenecen a este grupo las personas trabajadoras que, dentro de una profesión u oficio, desempeñan cometidos relacionados con la producción o prestación de servicios, bien directamente, bien en labores auxiliares o de mantenimiento, excluyendo los cometidos vinculados con la dirección y organización de dicha producción o prestación de servicios.

Niveles profesionales del Grupo IV.

Los niveles profesionales ordenan, dentro de cada grupo funcional, aquellos puestos de trabajo que requieren distintos conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Nivel C): Realización de las tareas de ejecución autónoma, con iniciativa y responsabilidad sobre los resultados del equipo. Requiere formación teórica o experiencia profesional equivalente.

Nivel D): Desempeño de las tareas bajo instrucciones pero que requieren cierto nivel de autonomía, practica y destreza.

Nivel E): Únicamente las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan con autonomía y bajo supervisión.

El/la trabajador/a podrá desempeñar las tareas propias integrado/a en equipo o sólo/a, siempre que por las características de sus cometidos no fuera necesaria mayor supervisión.

Nivel F): Incluso las funciones básicas de la profesión u oficio se realizan bajo supervisión y con alto grado de dependencia

La Representación de los/as trabajadores/as y de la empresa se comprometen, con las herramientas necesarias y la ayuda de la persona responsable del Departamento correspondiente, a evaluar las capacidades y autonomía de aquellas personas trabajadoras que permanezcan adscritas al Nivel F durante un periodo superior a un año. Si la evaluación fuera positiva pasaría a ocupar la primera vacante que se produjera en el Nivel E

La concurrencia de alguno de los factores que describen o caracterizan a cualquiera de los de los niveles profesionales no supone derecho a la consolidación de los mismos, ni a equiparación retributiva, si previamente no hay un expreso reconocimiento por parte de la Empresa de dicho nivel por integrar la totalidad de sus elementos o factores definidores.

En todo caso, la conservación de un determinado nivel quedará condicionada al mantenimiento de las condiciones, factores, aptitudes y/o actitudes que hayan justificado su reconocimiento inicial.

La enumeración de niveles que se contienen en el presente Convenio tiene carácter descriptivo, por lo que la Empresa no estará obligada a tener cubiertos todos los grupos y niveles descritos.

ARTÍCULO 19.- ASCENSOS.

1. La Empresa procurará una política de promoción profesional con sujeción, en todo caso, a los principios de eficacia, eficiencia e integración socio-profesional del personal con discapacidad.

2. En este sentido, y en base a los citados principios, la empresa evaluará anualmente los cambios que se hayan producido en los puestos de trabajo de las diferentes actividades productivas, y en la medida en que lo permitan las necesidades técnicas, organizativas y productivas, se articularán los criterios de ascenso y desarrollo profesional.

3. Aquellos puestos de trabajo que impliquen el desempeño de las funciones con plena autonomía y responsabilidad, así como la toma de decisiones, serán de libre designación por parte de la Dirección de la Empresa.

4. El ascenso de nivel se realizará sobre la base de la evaluación del desempeño, formación, actitud, experiencia y, en la medida de lo posible, con la ayuda de pruebas de aptitud de carácter práctico. La Empresa, con estos requisitos hará una selección del personal ya existente. Conforme a las circunstancias y condiciones concurrentes en cada caso, articulará los procesos selectivos y de promoción que considere oportunos a tal fin.

5. Nunca se consolidará un nivel por el mero desempeño de las funciones conforme a los factores formativos, de autonomía, responsabilidad y complejidad que le son propios, sin perjuicio del derecho a la retribución correspondiente, en su caso, y siempre que se desarrollen conforme a la globalidad de los factores que caracterizan el nivel en cuestión y se ocupe un puesto que tenga reconocido dicho nivel.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

SECCIÓN 1ª: JORNADA

ARTÍCULO 20.- PRINCIPIOS GENERALES DE REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

1. Las partes firmantes participan de la preocupación social por las altas tasas de desempleo y convienen en la necesidad de que, desde la negociación colectiva de Empresa, se aborden aquellas medidas que generen oportunidades para la creación de empleo, especialmente en relación con aquellos colectivos que por sus hándicaps físicos o psíquicos encuentran mayores dificultades para su integración laboral.

2. La viabilidad de las propuestas para la reducción y reordenación de la jornada laboral pasa, en todo caso, por un recíproco esfuerzo que permita el mantenimiento de eficiencia y la aplicación de criterios flexibles en la distribución y ordenación del tiempo de trabajo.

3. A tal fin, las partes se comprometen al análisis y estudio de aquellas medidas de reordenación del tiempo de trabajo que permitan un mejor aprovechamiento de la reducción de jornada y garanticen su viabilidad, realizándose de acuerdo con las personas trabajadoras.

4. En todo caso, la ordenación del tiempo de trabajo atenderá a las especiales condiciones del personal con discapacidad, a fin de procurar las fórmulas más idóneas para su integración y promoción socio-laboral.

ARTÍCULO 21.- CONFIGURACIÓN DE LA JORNADA ANUAL ORDINARIA.

1. La jornada ordinaria anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.740 horas efectivas.

2. A los efectos de determinación de la jornada anual ordinaria, no se computará como tal el tiempo en que la persona trabajadora se encuentre en la Empresa sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera o de cualquier otro tipo, así como tampoco el tiempo de descanso dentro de la jornada.

3. La anterior jornada anual equivale, a efectos meramente indicativos, a un promedio de 38,75 horas semanales.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, siempre que concurran causas organizativas, técnicas y/o productivas, con respeto en todo caso de la jornada anual, así como de los descansos entre jornadas. A tal fin, la Empresa comunicará a la representación legal de los/as trabajadores/as los períodos en que se producirá dicha distribución irregular, que no podrá suponer en ningún caso una jornada semanal superior a 48 horas.

5. Salvo para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, la jornada diaria no podrá exceder de 10 horas.

6. El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que, en cómputo anual, supere los límites previstos en el apartado primero del artículo anterior, así como el exceso sobre la jornada diaria recogida en el apartado cinco del mismo artículo.

2. El personal con discapacidad no realizará horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

3. Respecto al personal técnico y de apoyo, y de acuerdo con los principios expuestos, las partes acuerdan dirigir sus esfuerzos en materia de organización del tiempo de trabajo hacia la supresión de las horas extraordinarias, con el objetivo de propiciar, en la medida de lo posible, la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. No obstante, cuando por necesidades del servicio o de la producción haya de prolongarse la jornada diaria, este tiempo será compensado mediante períodos de descanso equivalentes que se disfrutarán dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A tal fin, se podrán compensar en dichos períodos los excesos computados sobre la jornada media diaria/semanal. La Empresa procurará que estos descansos compensatorios coincidan con los descansos semanales o con las vacaciones. El momento de disfrute de estos descansos compensatorios se acordará entre la Empresa y el/la trabajado/a. Si las necesidades organizativas o productivas de la Empresa así lo requirieran, la Dirección podrá acordar la retribución de las horas extraordinarias con un recargo del 20% sobre la retribución bruta de la hora ordinaria, tomando como base de cálculo el salario base anual y el complemento de nivel profesional percibido en los 365 días anteriores, dividido por la jornada anual.

5. La representación legal de los/as trabajadores/as será informada mensualmente tanto de los excesos sobre el promedio de jornada como de las nuevas contrataciones que se hayan generado como consecuencia de la supresión de horas extraordinarias.

ARTÍCULO 23.- IMPOSIBILIDAD DE LA PRESTACIÓN LABORAL.

En ningún caso computará a efectos de jornada ordinaria, sin perjuicio de su retribución como hora ordinaria, el tiempo en que la persona trabajadora no pudiera prestar sus servicios, pese a estar a disposición de la Empresa, por circunstancias atmosféricas, falta de suministro eléctrico, averías graves o falta de materias primas, siempre que esto último no sea imputable a imprevisión o falta de planificación de la Empresa. En este sentido, cuando la persona trabajadora recupere esa diferencia horaria percibirá una retribución complementaria por dicho tiempo, pero siempre en cuantía equivalente a hora ordinaria de trabajo.

ARTÍCULO 24.- HORARIOS Y TURNOS DE TRABAJO.

1. El trabajo en Ajardinamientos Nevada, S.L.U. se podrá organizar de forma continuada o con horario partido. Se considerará horario partido aquél que tenga una o más interrupciones superiores a 45 minutos.

2. Asimismo, en los supuestos de jornada continuada, la Empresa podrá establecer turnos fijos o rotativos de mañana, tarde y/o noche cuando así lo requieran las características de la actividad.

3. Los horarios serán fijados por la Empresa. El establecimiento de horarios en la Empresa lo será sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual pactada en el presente Convenio. En este sentido, la Empresa podrá alterar excepcionalmente y por el tiempo imprescindible los horarios inicialmente fijados cuando se trate de atender necesidades productivas imprevisibles o inaplazables, respetando en todo caso los límites de jornada y el descanso entre las mismas.

ARTÍCULO 25.- DESCANSOS Y FIESTAS.

1. Descanso en jornada continuada. El personal que desarrolle su actividad en jornada continuada tendrá derecho a un descanso durante la misma de 15 minutos.

2. Descanso entre jornadas. El descanso mínimo entre jornadas será de doce horas.

3. Descanso semanal. Se establece un descanso semanal de un día y medio. Se procurará que el descanso semanal coincida con la tarde del sábado y el domingo, aún cuando, si la actividad lo requiere, se podrá establecer su disfrute en cualquier día de la semana. En este último caso, se procurará la rotación del personal en lo relativo al día de descanso semanal.

4. Festivos. El personal afectado por este Convenio tendrá derecho al disfrute de los festivos que vengan marcados por la normativa vigente tanto de carácter estatal, como autonómica y local. Se procurará que la normal prestación del servicio permita el disfrute de los festivos en su fecha. No obstante, cuando esto no sea posible por las necesidades del servicio, los festivos trabajados se compensarán con tiempo equivalente de descanso; la Empresa procurará que el disfrute de estos descansos compensatorios se acumule a los descansos semanales y/o a los períodos de vacaciones.

ARTÍCULO 26.- VACACIONES.

1. El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración de 22 días hábiles; cuando, por la fecha de ingreso en la Empresa, no se hubiera trabajado el año completo, se disfrutará de la parte proporcional de vacaciones.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán, preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, pudiendo hacerse de forma continuada o fraccionándose en sendos períodos con una duración mínima de 5 días hábiles consecutivos.

3. Las personas trabajadoras comunicarán a la Empresa los periodos en que deseen disfrutar sus vacaciones anuales, indicando por orden de prioridad sus preferencias. Dicha solicitud deberá presentarse antes del uno de febrero del mismo año al que se refiere el período de disfrute solicitado, pudiendo la Empresa reservarse por necesidades organizativas y/o productivas la concesión de las vacaciones a algunos/as trabajadores/as en el periodo solicitado.

4. Cuando así lo aconsejen las circunstancias organizativas y productivas, la Empresa podrá establecer el disfrute de las vacaciones anuales de forma simultánea por la totalidad de la plantilla.

5. Una vez publicado por la Empresa el calendario con las vacaciones anuales en el mes de abril, las personas trabajadoras podrán solicitar la permuta del periodo de disfrute. La Empresa podrá negar esta petición cuando concurran acreditadas circunstancias organizativas y/o productivas que hagan imposible o gravoso dicho cambio.

6. En ningún caso podrán acumularse las vacaciones anuales a las de años posteriores ni compensarse económicamente salvo por finalización de contrato.

7. Fijado el período de vacaciones, las personas trabajadoras que causen baja por incapacidad temporal, ya sea por enfermedad común o por accidente de trabajo, antes o durante el período de disfrute de sus vacaciones, verán interrumpido el cómputo de las mismas por el tiempo que hayan permanecido de baja.

No obstante, en caso de que la persona trabajadora no pueda disfrutar de dichas vacaciones durante el año natural a que corresponden, como consecuencia de la situación de incapacidad temporal en la que se encuentra, únicamente podrá hacerlo con posterioridad cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hubieran originado.

8. En caso de que las vacaciones coincidan con una baja por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o coincidan con el período de suspensión del contrato de trabajo por permiso de maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

SECCION 2ª: LICENCIAS, PERMISOS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 27.- LICENCIAS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá tener licencia con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) Quince días naturales por matrimonio civil o religioso, o por inicio de convivencia de pareja de hecho acreditada administrativamente, vinculados al día de celebración, pudiendo disfrutar estos consecutivos a las vacaciones anuales.

b) Tres días hábiles por nacimiento o adopción de hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca ingreso hospitalario, el disfrute de los días se podrá realizar en cualquier momento durante el período de ingreso, siempre y cuando la persona trabajadora justifique debidamente dicha situación.

Cuando, con este motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento superior a 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.

La enfermedad grave deberá acreditarse mediante certificado médico.

c) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. En el supuesto de que, por este motivo, la persona trabajadora perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

d) Para las personas con discapacidad, la asistencia a programas de rehabilitación, previa justificación del mismo, y por el tiempo preciso para ello, con un máximo en todo caso de 10 días en un semestre.

e) Dos días por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de padres/madres o hijos/as.

g) Sin perjuicio del cumplimiento de la jornada laboral pactada la persona trabajadora tendrá cuatro días para atender asuntos propios que deberá solicitar a la empresa con al menos 5 días de antelación

ARTÍCULO 28.- PROTECCIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

1. Riesgo durante el embarazo.- En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.- 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 más por cada hijo/a a partir del segundo.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del/la menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Nacimientos prematuros.- En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el 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, conforme a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

4. Lactancia.- Los/as trabajadores/as, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Guarda Legal.- De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho 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 diario, 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.

6. Violencia de género o terrorismo.- personas trabajadoras víctima de violencia de género o víctima de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia 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.

ARTÍCULO 29.- PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hija, adopción o acogimiento, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo o si uno de ellos es una persona con discapacidad. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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/as interesados/as; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento.

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

48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la Empresa el ejercicio de este derecho con una antelación mínima de quince días naturales

ARTÍCULO 30.- EXCEDENCIAS.

1. Las excedencias se clasifican en voluntarias y forzosas, y se regulan por lo dispuesto en la legislación vigente y en el presente Convenio.

2. Concretamente, las personas trabajadoras podrán disfrutar de excedencia voluntaria, por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años por cualquier causa, siempre que reúna los siguientes requisitos:

- Tener al menos un año de antigüedad en la Empresa.

- Que haya transcurrido, en su caso, más de 4 años desde el final de la anterior excedencia.

3. Al término de la situación de excedencia voluntaria, la persona trabajadora tendrá derecho a ocupar la primera vacante de igual o similar puesto de trabajo que hubiera o se produjera en la Empresa.

4. Se perderá el derecho preferente de reingreso en la Empresa si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de 30 días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia.

5. En caso de no existir plaza vacante de igual o similar puesto de trabajo a la del excedente, podrá éste solicitar, en tanto se produzca aquella, plaza de puesto de trabajo distinto, dentro de su Grupo Profesional, si lo hubiese y fuere compatible su ejercicio con las aptitudes del solicitante y con las necesidades organizativas de la Empresa.

6. En todo caso, al excedente que solicitare su reingreso y no pudiere reincorporarse inmediatamente por no existir plazas vacantes, se le comunicará tal circunstancia, así como, en su momento, el hecho de existir vacante, otorgándosele un plazo de un mes para cubrir la misma reintegrándose al servicio activo.

7. Todo/a trabajador/a con discapacidad consecutiva a enfermedad mental que esté en excedencia por haber encontrado trabajo en una Empresa fuera del ámbito de los Centros Especiales de Empleo, podrá reintegrarse a Ajardinamientos Nevada, S.L.U. antes de la finalización de la excedencia, previo informe médico de no-adaptación en dicha Empresa expedido por los Servicios Públicos de Salud, comunicándole a Ajardinamientos Nevada, S.L.U. dicha reincorporación con un plazo mínimo de 30 días. Esta modalidad de excedencia especial prevista en el presente apartado sólo se concederá cuando no se supere un tope máximo del 4 % de la plantilla media anual discapacitada del año anterior.

8. La reincorporación del/la trabajador/a excedente o con reserva del puesto de trabajo determinará, en su caso, el cese del/la trabajador/a interino/a contratado/a para su sustitución.

9. El/la trabajador/a, por causas justificadas, podrá tener una licencia de cinco días y un máximo de 20 días cotizables sin derecho a remuneración ni p/p de pagas extras, para lo cual deberá preavisar a la Empresa con quince días de antelación. Esta licencia no podrá solicitarse para prestar servicios en actividades que sean competencia de las desarrollas por Ajardinamientos Nevada, S.L.U.

ARTÍCULO 31.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Todas las condiciones que se pactan en este convenio en cualquier materia, afectarán por igual a ambos sexos.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trabajo y oportunidades, no admitiéndose discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación a un sindicato, etcétera.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad de la persona trabajadora y se facilite el desarrollo de las personas.

Sección 3ª: Régimen económico

Estructura Salarial

ARTÍCULO 32.- SALARIO BASE.

1. El salario base es la parte de retribución mensual abonada a los/as trabajadores/as, en función de su grupo profesional y nivel, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada.

2. La cuantía del salario base será la establecida en las Tablas Salariales del Anexo I.

3. La retribución anual recogida en las tablas salariales de Anexo I, comprende tanto las doce mensualidades como las dos pagas extraordinarias correspondientes.

ARTÍCULO 33.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

1. Se establecen dos pagas extraordinarias, una en el mes de junio y otra en el mes de diciembre, fijadas cada una de ellas en el salario base mensual. El abono de dichas pagas extraordinarias se efectuará con las nóminas de dichos meses. La paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará el día 20 de diciembre.

De mutuo acuerdo, Empresa y trabajador/a podrán establecer el pago prorrateado de dichas pagas en las nóminas mensuales

ARTÍCULO 34.- COMPLEMENTOS SALARIALES.

1. Nocturnidad.- El desarrollo de la jornada laboral entre las 22 y las 6 horas dará derecho a un complemento de un 20% adicional del salario base por cada hora trabajada en dicha franja horaria. Queda exceptuado el personal cuyo salario se haya establecido en

atención a que la jornada de trabajo sea nocturna por su propia naturaleza y el trabajo por turnos de mañana, tarde y noche.

2. Complemento por rendimiento.- Se abonará un incentivo variable con periodicidad mensual atendiendo a las siguientes circunstancias:

- Iniciativa.
- Coordinación y trabajo en equipo.
- Disposición y actitud.
- Conducta.
- Nivel de absentismo.

Corresponderá a la Dirección de la Empresa la determinación y valoración de estos criterios, que darán como resultado una calificación del rendimiento como Normal, Bueno y Muy Bueno.

La cuantificación mensual de este incentivo será:

NIVEL	RENDIMIENTO		
	Normal	Bueno	Muy bueno
A		181,14	279,47
B	93,15	232,89	279,47
C	77,63	155,25	186,30
D	62,00	93,00	155,25
E	31,05	51,67	67,16
F	10,00	15,00	20,00

3. Los complementos que se regulan en el presente artículo no tendrán en ningún caso carácter consolidable, pudiendo compensarse o absorberse con cualquier otra mejora o concepto salarial homogéneo o heterogéneo que vinieran impuestos por norma legal, reglamentaria o convencional de aplicación.

ARTÍCULO 35.- SUBIDA SALARIAL

Para el año 2017 se establece un incremento de la Tabla Salarial de 2016 en los siguientes porcentajes:

Nivel A: 0,15%
Nivel B: 0,15%
Nivel C: 0,25%
Nivel D: 1%
Nivel E: 0,4%

El resultado de este incremento queda expresado en la Tabla Salarial reflejada en el Anexo I.

ARTÍCULO 36.- PAGO ÚNICO

1. Para los años 2017 y 2018 se establece el abono de un Pago Único no consolidable por importe de 90 euros brutos anuales en 2017 y 150 euros en 2018 por persona trabajadora. Dicho importe será percibido por los/as trabajadores/as contratados/as a jornada completa y que hayan permanecido en la empresa durante todo el año en que se haya producido el devengo correspondiente.

2. Los/as trabajadores/as a jornada parcial y/o que no hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año completo percibirán la parte proporcional de dicho Pago Único.

3. El abono se realizará en el mes de diciembre y, en cualquier caso, serán beneficiarios de dicho pago único los/as trabajadores/as que estén de Alta en la empresa durante el mes de diciembre de 2017 y diciembre de 2018 respectivamente.

4. Si el presente convenio colectivo fuese prorrogado, el percibo de la cantidad regulada en el apartado 1 no se abonará en los años sucesivos en que se aplique el presente convenio colectivo.

ARTÍCULO 37.- RETRIBUCIÓN A BAJO RENDIMIENTO.

1. Se podrán suscribir contratos a bajo rendimiento con aquellas personas con discapacidad, cuyas condiciones y circunstancias personales no les permiten alcanzar el 75% de lo que sería el rendimiento normal en jornada de trabajo ordinaria.

2. En estos supuestos, la retribución por los distintos conceptos será proporcional al rendimiento pactado, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al 75% de la retribución correspondiente a un rendimiento normal.

ARTÍCULO 38.- LIQUIDACIÓN DEL SALARIO Y ANTICIPOS.

1. Las retribuciones mensuales se liquidarán y abonarán por períodos vencidos antes del día 5 de cada mes.

2. La Empresa podrá abonar los salarios en efectivo, mediante cheque, por transferencia bancaria u otra modalidad de pago legalmente admitida a través de entidad bancaria o financiera.

3. La persona trabajadora tendrá derecho a percibir sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente ya realizado, siendo el último día de petición el 25 de cada mes.

ARTÍCULO 39.- INDEMNIZACIONES, DIETAS Y SUPLIDOS.

Se considerarán percepciones económicas no salariales las indemnizaciones o suplidos por gastos en que incurriera la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral por los conceptos y cuantías que a continuación se detallan:

1. El personal que realice desplazamientos durante su jornada de trabajo por orden de la Empresa, cuando utilice coche propio, percibirá una compensación de 0,20 euros por kilómetro. No obstante, será preferente el uso de medio de transporte público cuyo importe correrá de cuenta de la Empresa. Los gastos ocasionados por viajes o desplazamientos deberán justificarse documentalmente ante la Empresa.

2. En caso de que la persona trabajadora haya de efectuar durante la jornada y por motivos de trabajo desplazamientos que impliquen la necesidad de comer fuera de su domicilio tendrá derecho a una compensación de 12 euros por comida o cena, y de 60 euros cuando se trate de dieta completa por pernoctar fuera de su residencia, sujeto en todo caso a la oportuna justificación mediante la factura correspondiente.

3. La Empresa facilitará a los/as trabajadores/as las herramientas e instrumentos que precisen para la mayor efectividad y seguridad en el cometido de sus funciones, tanto de uso individual como de uso colectivo. Las condiciones de uso de estas herramientas vendrá establecidas por la Empresa.

4. Igualmente, la Empresa proporcionará, en su caso, las prendas de trabajo que se relacionan en el Anexo II con la periodicidad que se indica en el mismo para la ejecución de las tareas propias de la actividad que así lo requiera.

5. La persona trabajadora cuyas funciones requieran la utilización de prendas de seguridad, será dotado de las mismas por la Empresa y estará obligado a su correcta utilización.

CAPÍTULO IV

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 40.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

1. Se estará a lo dispuesto en la Sección Cuarta del Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en el presente Convenio.

2. En los supuestos de desistimiento unilateral por parte del/la trabajador/a, éste/a deberá preavisar a la Empresa con una antelación de 15 días naturales.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 41.- FALTAS.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga el desconocimiento o el incumplimiento de los deberes de cualquier índole que a la persona trabajadora impone el contrato de trabajo, de los deberes impuestos por las disposiciones legales en vigor, y, en especial, de lo dispuesto en el texto del presente Convenio.

ARTÍCULO 42.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas se clasificarán, de menor a mayor, en leves, graves y muy graves en atención a las circunstancias concurrentes en cada caso, y concretamente a la gravedad intrínseca de la falta cometida, a la importancia y trascendencia de sus consecuencias, especialmente el perjuicio que se hubiese causado a la Empresa, al grado de intencionalidad o imprudencia, y, en su caso, la reincidencia.

Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de un mes, sin la debida justificación.

2. Ausencia de un día al trabajo en el período de un mes sin causa justificada.

3. Descuidos en la realización del trabajo y en el uso y conservación de materiales, máquinas, uniformes y distintivos de trabajo, útiles o enseres, cuando no produzcan daños o averías en los mismos, ni tenga repercusión en la buena marcha del servicio. En caso de que tenga repercusión en el servicio puede ser considerado falta grave.

4. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal.

5. Desobediencia o falta de respeto leve a un/a superior jerárquico/a compañeros/as, subordinados/as, clientes/as o público, así como la discusión con ellos/as o la incorrección en el trato.

6. No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. No entregar en el tiempo legalmente establecido en el domicilio de la Empresa los partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal

8. No informar a la Empresa de los cambios que pudieran producirse en el grado de discapacidad que tenga reconocida la persona trabajador, mediante la entrega de la documentación correspondiente, como consecuencia de la revisión de dicho grado de discapacidad

9. Conductas o actitudes que supongan riesgo leve para la estabilidad clínica o laboral de las personas trabajadoras con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

Faltas Graves

1. La tercera falta leve cometida en un periodo de treinta días.

2. Las de puntualidad cuando excedan de tres veces al mes.

3. Ausencia de dos días al trabajo en el periodo de un mes sin causa justificada.

4. Abandono injustificado del puesto de trabajo.

5. Falta de presentación al Servicio Médico de la Empresa o de la Mutua Patronal, cuando sea requerido para ello o a no someterse a las pruebas médicas indicadas, salvo causa justificada.

6. No usar o emplear indebidamente los útiles o prendas de seguridad personal facilitados por la Empresa para la prevención de accidentes, y en general el incumplimiento de la normativa referente a seguridad e higiene en el trabajo. Cuando este incumplimiento pueda implicar un grave riesgo para el/la trabajador/a o para terceros podrá ser considerado falta muy grave.

7. Faltas de higiene, limpieza o aseo personal, cuando ésta sea habitual.

8. Desobediencia o falta de respeto a un/a superior jerárquico/a, compañeros/as, subordinados/as, clientes/as y público en general, así como la discusión con ellos/as o incorrección en el trato.

9. Cualquier otro incumplimiento que constituya transgresión grave de los deberes contractuales del/la trabajadora.

10. En relación con el personal con discapacidad, la presencia en el centro en situación de incapacidad temporal salvo que dicha presencia venga aconsejada por prescripción facultativa oficial como medida de rehabilitación.

11. No advertir e instruir adecuadamente a otros/as trabajadores/as sobre los que se tenga alguna relación de autoridad o mando, del riesgo del trabajo a ejecutar y del modo de evitarlo.

12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

13. Falta de sigilo profesional, divulgando datos, informes o antecedentes que pueden producir perjuicio de cualquier tipo a la Empresa.

14. Conductas o actitudes que supongan riesgo grave para la estabilidad clínica o laboral de las personas trabajadoras con discapacidad consecutiva o enfermedad mental.

Faltas Muy Graves

1. La tercera falta grave cometida en un periodo de sesenta días.

2. Mas de seis faltas de puntualidad en un periodo de seis meses, o de diez en un año.

3. Ausencia al trabajo de más de dos días durante el periodo de un mes, o de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.

4. El estado de embriaguez o bajo efecto de sustancias estupefacientes durante la jornada laboral.

5. Provocar una avería o accidente intencionadamente.

6. La falsedad en las circunstancias de accidente de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

7. Las agresiones y las ofensas verbales o físicas a superiores, compañeros/as o usuarios/as y público en general, incluido el acoso sexual.

8. En general, los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa.

10. Competencia desleal a la Empresa mediante la compatibilización durante la vigencia de la relación laboral con otras actividades profesionales; personalmente o a través de terceras personas.

11. Conductas o actitudes que supongan riesgo muy grave para la estabilidad clínica o laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad consecutiva a enfermedad mental.

ARTÍCULO 43.- SANCIONES.

Las sanciones correspondientes a cada tipo de falta serán:

1. Faltas leves.- Amonestación o apercibimiento, y suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

2. Faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.

3. Faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a 60 días, y despido.

ARTÍCULO 44.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Cuando se impute a un/a trabajador/a la comisión de una falta muy grave, se instruirá expediente contradictorio en el que se dará audiencia, además de a la persona interesada, a los representantes legales de los trabajadores. Análogo procedimiento se seguirá, con independencia de la gravedad de la falta, cuando la persona trabajadora a quien se impute la infracción sea representante de los trabajadores.

En caso de instrucción de expediente por falta muy grave podrá relevarse de funciones al expedientado. Los días de suspensión preventiva serán descontados a efectos de cumplimiento de la sanción que le fuera impuesta. No obstante, si finalmente se impusiera una sanción menor o no se impusiera sanción alguna, los días de suspensión de empleo habrán de ser abonados como días efectivos de trabajo, sin pérdida de retribución alguna.

La anotación en el expediente personal de cada trabajador/a de faltas leves será anulada a los tres meses de la notificación de la sanción, al año cuando se trate de faltas graves, y a los dos años en caso de faltas muy graves.

TÍTULO III: DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

PREVISIÓN Y AYUDAS SOCIALES

ARTÍCULO 45.- SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL.

La Empresa concertará un seguro de accidente laboral para todo el personal en activo que garantice una indemnización de 36.000,00 euros, en caso de muerte o invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez.

La responsabilidad de la Empresa se limitará a la suscripción de la póliza y al correspondiente pago de las primas

ARTÍCULO 46.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Sin perjuicio de las prestaciones públicas que correspondan al trabajador durante la situación de incapacidad temporal, la empresa garantizará en cada año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre) las retribuciones íntegras correspondientes a un máximo de 5 días de baja. Si el número de días de baja de una persona trabajadora en el año natural fuera superior a 5 días, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente en cuanto a las obligaciones de la empresa.

En caso de Incapacidad Temporal motivada por Accidente Laboral, la empresa cumplimentará hasta el 100 por 100 de la retribución del/de la trabajador/a durante el período de los 30 primeros días, pasado este periodo de 30 días, se estará a los dispuesto en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 47.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Empresa promoverá anualmente, en la medida que lo aconsejen y permitan las circunstancias organizativas, económicas, técnicas y productivas, las acciones formativas oportunas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de su plantilla. Anualmente se confeccionará un Plan de acciones formativas que se consensuará con la Representación Legal de las personas trabajadoras.

En este sentido, los programas formativos que se articulen se desarrollarán preferentemente dentro de la jornada laboral. Cuando ello no sea posible, la Empresa compensará económicamente a las personas trabajadoras que asistan a dichos cursos fuera de su horario de trabajo, salvo que los mismos tengan carácter voluntario.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 48.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria al respecto.

ARTÍCULO 49.- POLÍTICA PREVENTIVA.

Dadas las características de la Empresa, y los objetivos que le son propios, Ajardinamientos Nevada, S.L. asume el compromiso de promover las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en los términos y con el alcance legalmente previsto. A tal fin articulará las medidas oportunas de carácter técnico, formativo e informativo para velar por la seguridad en el trabajo.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2017 EN EUROS (ver)

Grupo I de Administración y Gestión Superior

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS 2	RETRIBUCIÓN ANUAL
A	1.768,86 euros	3.537,72 euros	24.764,04 euros
B	1.228,14 euros	2.456,28 euros	17.193,96 euros

Grupo II de Administración y Gestión

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS 2	RETRIBUCIÓN ANUAL
C	983,76 euros	1.967,52 euros	13.772,64 euros
D	714,78 euros	1.429,56 euros	10.006,92 euros
E	710,53 euros	1.421,06 euros	9.947,42 euros

Grupo III de Técnicos

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS 2	RETRIBUCIÓN ANUAL
A	1.768,86 euros	3.537,72 euros	24.764,04 euros
B	1.228,14 euros	2.456,28 euros	17.193,96 euros

Grupo IV de Operarios

NIVEL	SALARIO BASE	PAGAS EXTRAS 2	RETRIBUCIÓN ANUAL
C	983,76 euros	1.967,52 euros	13.772,64 euros
D	714,78 euros	1.429,56 euros	10.006,92 euros
E	710,53 euros	1.421,06 euros	9.947,42 euros
F	707,70 euros	1.415,40 euros	9.907,80 euros

ANEXO II

La empresa Ajardinamientos Nevada, S.L.U. proporcionará al trabajador el vestuario adecuado y con la frecuencia que se expone a continuación:

-Vestuario Jardinería:
1 pantalón semestral
2 camisetas manga corta semestral
1 cazadora manga larga anual
1 botas anual
1 guantes trimestral
1 sudadera semestral
1 chaleco anual
-Vestuario limpieza:
1 pantalón semestral
2 camisetas manga corta semestral
1 sudadera semestral
1 zapatos anual
-Vestuario transporte:
1 pantalón semestral
2 camisetas semestral
1 cazadora manga larga anual
1 botas anual
1 sudadera semestral
1 guantes semestral
1 chaleco anual

NÚMERO 2.794

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO OCHO DE GRANADA

Autos núm. 13/18

EDICTO

María José López de la Puerta Barajas, Letrada de la Administración de Justicia y del Juzgado de Instrucción numero Ocho de los de Granada, doy fe que en el juicio por delito leve inmediato seguido ante este Juzgado con el número 13/2018 a recaído Sentencia cuyo encabezamiento y parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

SENTENCIA Nº 35/18

En la Ciudad de Granada, a 6 de febrero de 2018.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Fernando Víctor Ramos Gil, Magistrado-Juez titular del Juzgado de Instrucción número Ocho de los de Granada y su Partido, los presentes autos de juicio inmediato por delito leve, seguidos con el nº 13/2018 sobre hurto, figurando como denunciante el establecimiento "Primark", y, como denunciado, Iliyan Vasilev Bakardzxhiev; e interviniendo el Ministerio Fiscal en ejercicio de la acción pública.

FALLO

Que debo condenar y condeno a Iliyan Vasilev Bakardzxhiev, como autor criminalmente responsable de un delito leve de hurto, en grado de tentativa, ya definido, a la pena de 20 días de multa con una cuota diaria de 5 euros, con responsabilidad personal subsidiaria en caso de impago; y costas.

Se acuerda la entrega definitiva de los efectos intentados sustraer al establecimiento de procedencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes haciéndoles saber que no es firme y que contra la misma cabe recurso de apelación en el plazo de cinco días desde su notificación, en el plazo y forma establecidos en los artículos 790 a 792 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Así por esta mi sentencia, de la que quedará oportuno testimonio en las actuaciones, lo pronuncio, mando y firmo.

Publicación: Leída y publicada fue la anterior sentencia por el Magistrado Juez que la suscribe estando celebrando audiencia en el mismo día de la fecha. Doy fe.

Y para que conste y sirva de notificación a: Iliyan Vasilev Bakardzxhiev, expido el presente en Granada. a 11 de mayo de 2018.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María José López-Barajas de la Puerta.

NÚMERO 2.793

JUZGADO DE INSTRUCCIÓN NÚMERO NUEVE DE GRANADA

Autos núm. 31/18

EDICTO

Dª Rosario Córdoba Campos, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de Instrucción número Nueve de Granada,

HACE SABER: Que en el juicio inmediato por delitos leves seguido en este Juzgado bajo el número 31/18 en virtud de denuncia de Dª Raquel Segura Gómez en nombre de Pull&Bear contra D. Csaba Borcsa sobre hurto, se ha dictado Sentencia de fecha 25-04-18 del siguiente tenor literal:

"FALLO. Que debo condenar y condeno a Csaba Borcsa como autor responsable criminalmente por un delito leve de hurto en grado de tentativa previsto y sancionado en el artículo 234.2º, 16, 62 del vigente Código Penal, a una pena de multa de ocho días con una cuota diaria de dos euros, cuyo impago sujetará al penado a un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias de multa no satisfechas, y al pago de las costas causadas en el presente procedimiento.

Firme la presente resolución asígnese la definitiva disponibilidad de la prenda intervenida a la mercantil Pull&Bear.

Contra esta sentencia cabe interponer recurso de apelación en el plazo de cinco días siguientes a su notificación por medio de escrito a presentar ante este mismo Juzgado.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo"

Y para que sirva de notificación al denunciado Csaba Borcsa con pasaporte de Hungría nº BH1569952, nacido en Hungría el 31-12-1979, actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

Granada, 14 de mayo de 2018.-La Letrada de la Administración de Justicia, (firma ilegible).l

NÚMERO 2.788

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos núm. 982/17 MR

EDICTO

Dª Margarita García Pérez, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Cinco de Granada

HACE SABER: Que en virtud de proveído dictado en esta fecha en los autos número 982/2017 se ha acordado citar a Bidesea Instalaciones, S.L., como parte demandada por tener ignorado paradero para que comparezcan el próximo día trece de mayo de 2019 a las 10:20 horas para asistir a los actos de conciliación y juicio en su caso, que tendrán lugar en este Juzgado de lo Social, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, 18014 Granada debiendo comparecer personalmente o por persona legalmente apoderada y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que no se suspenderán por falta injustificada de asistencia.

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

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

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

Granada, 9 de mayo de 2018.- La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 2.495

JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN NÚMERO DOS DE ALMUÑÉCAR (Granada)

Sentencia nº 89/2017, del juicio ordinario 486/16

EDICTO

SENTENCIA Nº 89/2017

Juez que la dicta: Dª María José Castellano García

Lugar: Almuñécar

Fecha: veinticuatro de mayo de dos mil diecisiete

Parte demandante: Guillermina Bustos Fernández, Guillermo Vigo Bustos y Francisco José Vigo Bustos

Procurador: Aurora Cabrera Carrascosa

Parte demandada: Construcciones Almuñécar, S.L.

Objeto del juicio: j. ordinario 486/16-C1

Se estima la demanda interpuesta por la representación de Guillermina Bustos Fernández, Guillermo Vigo Bustos y Francisco José Vigo Bustos, de juicio ordinario frente a Construcciones Almuñécar, S.L., y en su virtud procede:

1. Declarar que Dª Guillermina Bustos Fernández, mayor de edad, viuda, provista de NIF 74707205P y con dirección en Plaza del Teatro, 4-1º B de Almuñécar, es propietaria, con carácter privativo, de una mitad indivisa de la finca registral nº 15989 de Almuñécar, con referencias catastrales nº 8759601VF3685H0008PI, 8759601VF3685H0009AO, 9759601VF3685H0010OU y 8759601V3685H0011PI, a virtud de los derechos dominicales que le corresponden en pago por adjudicación tras la disolución de la sociedad legal de gananciales, habida con su difunto esposo D. José Vigo Romera y que resultó disuelta con ocasión del fallecimiento del mismo e, igualmente, es propietaria del usufructo vitalicio de un tercio sobre 1/2 indivisa de la finca registral nº 15.988, con motivo de su cuota viudal correspondiente en la herencia de su fallecido esposo.

2. Declarar que D. Francisco José Bustos, mayor de edad, provisto de NIF 23793358-L con dirección en calle Hellín, nº 41, 5º C, C.P. 02002, Albacete, y D. Guillermo Vigo Bustos, mayor de edad, provisto de NIF 23801978-A, con dirección en Plaza Santa María la Mayor, nº 10, CP 14490, Cabra, Córdoba, son propietarios, cada uno de ellos y con carácter privativo, de la plena propiedad de 2/3 indivisos sobre 1/2 mitad indivisa de la finca registral de Almuñécar nº 15989, con referencias catastrales nº 8759601VF3685H0008PI, 8759601VF3685H0009AO, 9759601VF3685H0010OU y 8759601V3685H0011PI y de la nuda propiedad de 1/3 indiviso sobre esa misma 1/2 indivisa de la finca registral nº 15989 por herencia de su fallecido padre.

3. Condenando a los demandados a estar y pasar por estas declaraciones y reconocimientos judiciales, declarando el derecho que les corresponde a los demandantes a inscribir el dominio declarado en el Registro de la Propiedad de Almuñécar.

Contra esta resolución cabe recurso de apelación ante la Audiencia Provincial de Granada (artículo 455 L.E.C.). El recurso se interpondrá por medio de escrito presentado en este Juzgado en el plazo de veinte días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación, limitado a citar la resolución apelada, con expresión de los pronunciamientos que impugna (artículo 458 L.E.C.).

NÚMERO 2.786

AYUNTAMIENTO DE ALMUÑÉCAR (Granada)

Delegación de la Alcaldía para celebración de boda civil

EDICTO

A efectos del expediente en trámite sobre solicitud de celebración de boda civil y en virtud de lo preceptuado en el artículo 43. 3 y 44.2 del Real Decreto 2568/1986 de 28 de noviembre Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales por la presente esta Alcaldía hace saber:

Visto escrito del Registro Civil de Almuñécar, en el que comunica que habiéndose tramitado expediente de Matrimonio Civil a instancias de J.D. y G.F.P., solicitado por los contrayentes que dicho matrimonio sea autorizado por esta Alcaldía, por la presente

RESUELVO

PRIMERO: delegar para dicho acto en el Concejal-Delegado D. Rafael Caballero Jiménez, debiendo celebrarse el mismo en el Parque del Majuelo, el día 19 de mayo de 2018 a las 18,00 horas.

SEGUNDO: Notificar al interesado y publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Almuñécar, 15 de mayo de 2018.- La Alcaldesa, fdo.: Trinidad Herrera Lorente.

NÚMERO 2.808

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

Padrón fiscal IBI Urbana 2018

EDICTO

D. Francisco Rodríguez Quesada, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Atarfe (Granada),

HAGO SABER:

1º.- Ha sido aprobado por Decreto de esta Alcaldía número 2018/0847, de fecha 08/05/2018, el Padrón del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana correspondiente a 2018 remitido por el Centro de Gestión Catastral y Cooperación Tributaria, comprensivo de los bienes inmuebles, sujetos pasivos y valores catastrales del término municipal de Atarfe (Granada), así como cuotas resultantes a efectos del Impuesto Municipal sobre Bienes Inmuebles (IBI-Urbana). El anuncio de aprobación del Padrón fiscal se expone al público durante el plazo de quince días a contar desde el día siguiente de la inserción de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlo en la Oficina de la Recaudación Municipal, sita en esta localidad, Plaza Dr. Prados Picazo, nº 6 bajo, todos los días hábiles y en horario de 9:00 a 14:00 horas.

2º.- Asimismo y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes afectados por los conceptos indicados, que el plazo de ingreso en período voluntario será único y comprenderá desde el día 1 de julio de 2018 al día 30 de noviembre de 2018, estableciéndose un periodo de pago fraccionado desde el día 1 de julio de 2018 a 31 de agosto de 2018 y un segundo periodo que comprende desde el día 1 de septiembre de 2018 a 30 de noviembre de 2018.

Con la publicación del presente edicto, se entienden notificadas colectivamente las liquidaciones contenidas en los Padrones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 102.5 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. No obstante, con carácter meramente informativo, serán enviados al domicilio fiscal de los interesados de forma individual, los recibos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Urbana, salvo los correspondientes a aquellos contribuyentes que realicen el pago del impuesto por domiciliación bancaria.

3º.- El plazo de ingreso abarcará desde el día 1 de julio de 2018 hasta el día 30 de noviembre de 2018, si bien se establece dos periodos de pago.

* Desde el día 1 de julio de 2018 a 31 de agosto de 2018

* Desde el día 1 de septiembre de 2018 a 30 de noviembre de 2018

a).- Para aquellos sujetos pasivos que no reciban los correspondieres recibos, podrán ser retirados en la Oficina de Recaudación de este Ayuntamiento, situado en esta localidad, Plaza Dr. Prados Picazo, nº 6 bajo, todos los días hábiles y en horario de 9:00 a 14:00 horas.

b).- El pago de los recibos se efectuará en las Oficinas de Recaudación de este Ayuntamiento, o en las distintas entidades bancarias colaboradoras, Bankia, Caja Rural de Granada, Banco Bilbao-Vizcaya Argentaria, Caixabank y Banco Santander Central Hispano.

4º.-Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el periodo ejecutivo que determina el devengo del recargo de apremio, intereses de demora y costas que se derivan del procedimiento de apremio, 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 diez 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 al apartado 5 del artículo 62 de esta Ley para las deudas apremiadas. El recargo de apremio ordinario será del veinte por ciento cuando no concurran las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

RECURSOS: Contra el acto de exposición pública de la aprobación definitiva del Padrón, así como contra las liquidaciones incorporadas en el mismo, los interesados podrán interponer recurso de reposición ante el Alcalde-Presidente en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública del padrón fiscal, ello de conformidad con el artículo 14 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.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Atarfe, 17 de mayo de 2018.-El Alcalde-Presidente, fdo.: Francisco Rodríguez Quesada.

NÚMERO 2.809

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

Aprobación definitiva de modificación de crédito expediente nº 1/2018

EDICTO

Francisco Rodríguez Quesada, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Atarfe,

HACE SABER: Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, y al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición pública, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario de fecha 22 de marzo de modificación de créditos nº 1/2018, del Presupuesto en vigor con la modalidad de transferencia de créditos entre aplicaciones de distinta área de gasto, que se hace público como sigue a continuación:

Altas en Aplicaciones de Gastos

Aplicación			Créditos	Transfer.	Créditos
Progr.	Económ.	Descripción	iniciales	de crédito	finales
920	62300.01	INV. NUEVA EN MAQUINARIA, INSTAL. Y UTILLAJES	0	8.058,00	8.058,00
132	62300.01	EQUIPAMIENTO POLICÍA LOCAL	0	1.942,05	1.942,05
165	63900.01	INV. REPOS. ALUMBRADO PÚBLICO	0	8.908,45	8.908,45
1532	62400.01	ADQUISICIÓN CAMION SERVICIOS MUNICIPALES	0	21.780,00	21.780,00
1532	21400.01	REPARACIÓN Y CONSERV. ELEMENTOS DE TRANSPORTE	20.000	5.082,00	25.082,00
			TOTAL	37.720,56	65.770,50

Bajas o Anulaciones en Concepto de Ingresos

Aplicación			Créditos	Bajas o	Créditos
Progr.	Económ.	Descripción	iniciales	anulaciones	finales
132	16000.01	SEGURIDAD SOCIAL	193.157'66	65.770,50	127.387,16
		TOTAL BAJAS			

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

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

Atarfe, 17 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: Francisco Rodríguez Quesada.

NÚMERO 2.789

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Declaración de utilidad pública proyecto actuación Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y Medio Ambiente

EDICTO

Que habiendo solicitado Delegación Territorial de Agricultura, Pesca y M.A. para Proyecto Actuación Refugio Canaleja Alta en suelo No Urbanizable, se hace público para general conocimiento, de conformidad con los arts. 42, 43 y 52 de la LOUA 7/2002 de 17 de diciembre, para que en el plazo de 20 días, a contar desde el siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP, quien lo desee presente las alegaciones que estime por conveniente.

Se hace saber que con fecha 10 de mayo del actual, se encuentra el documento en el portal de transparencia, para los efectos oportunos.

Baza, 10 de mayo de 2018.- El Alcalde acctal., fdo.: Alfredo Alles Landa.

NÚMERO 2.787

AYUNTAMIENTO DE CARATUNAS (Granada)

Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio de 2018

EDICTO

El Alcalde del Ayuntamiento de Carataunas

HACE SABER: Que contra el acuerdo adoptado por este Ayuntamiento Pleno en sesión de fecha 27 de marzo del presente año, por el que se efectuó la Aprobación definitiva del Presupuesto General para el ejercicio de 2018 y la Plantilla y con la relación de puestos de trabajo, que comprende todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios y personal laboral, no se ha presentado reclamación alguna, por lo que el mismo queda aprobado de forma definitiva.

Se transcribe a continuación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169, párrafo 3º del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la

reguladora de las Haciendas Locales y artículo 20, apartado 1º del R.D. 500/1990, el resumen por capítulos de cada uno de los estados del presupuesto que lo integran:

1.- PRESUPUESTO GENERAL

A) ESTADO DE INGRESOS

Capítulo	Denominación	Importe/Euros
Capítulo 1	Impuestos directos	29.759,16
Capítulo 2	Impuestos indirectos	2.144,51
Capítulo 3	Tasas, precios públicos y otros ingresos	35.421,86
Capítulo 4	Transferencias corrientes	344.114,36
Capítulo 5	Ingresos patrimoniales	3.814,55
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	415.254,44
Capítulo 6	Enajenación de inversiones reales	500,00
Capítulo 7	Transferencia de capital	23.729,00
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	24.229,00
A)	OPERACIONES NO FINANCIERAS	439.483,44
Capítulo 8	Activos financieros	0,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	474,32
B)	OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
TOTAL DEL ESTADO DE INGRESOS		439.957,76

B) ESTADO DE GASTOS

Capítulo	Denominación	Importe/Euros
Capítulo 1	Gastos del Personal	197.721,16
Capítulo 2	Gastos corrientes en bienes y servicios	168.309,60
Capítulo 3	Gastos financieros	880,00
Capítulo 4	Transferencias corrientes	8.085,68
A.1	OPERACIONES CORRIENTES	374.996,44
Capítulo 6	Inversiones reales	64.711,32
Capítulo 7	Transferencias de capital	250,00
A.2	OPERACIONES DE CAPITAL	64.961,32
A)	OPERACIONES NO FINANCIERAS	439.957,76
Capítulo 8	Activos financieros	0,00
Capítulo 9	Pasivos financieros	0,00
B)	OPERACIONES FINANCIERAS	0,00
TOTAL DEL ESTADO DE GASTOS		439.957,76

2.- PLANTILLA

RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Denominación del puesto	Número plazas	Nivel destino	Grupo función	Condiciones de ejercicio
A) PERSONAL FUNCIONARIO				
I) Con habilitación de Carácter Nacional:				
1.- Secretario-Interventor	0	16	A1/A2	Exento
II) Escala de Administración General:				
1.- Subescala Técnica	0			
2.- Subescala Administrativa	0			
3.- Subescala Auxiliar				
3.1- Subescala Auxiliar Admva. Auxiliar de Estadística y Atención al público	1	16	C2	Interinidad
3.2- Subescala Auxiliar Admva. Auxiliar de Secretaría y Tesorería	0			
4.- Subescala Subalterna	0			
5.- Dinamizador Guadalinfo	1	16	C1	Interinidad programa
III) Escala de Administración Especial:				
1.- Subescala Técnica	0			
2.- Subescala Servicios Especiales				
2.1.- Subinspector Local	0			
2.1.- Oficial Local	0			
2.1.- Policía Local	0			
2.2.- Aux. Guardia Municipal	0			
B) PERSONAL LABORAL:				
1.- Con carácter indefinido/temporal:				
1.1.1.- Aux. Administrativo	0			
1.2.- Operario de Usos Múltiples	1			A tiempo parcial (Peón) Vacante
1.2.1.- Peón de Limpieza	0			
1.2.2.- Peón Cementerio	0			
1.2.3.- Peón Mantenimiento	0			
1.2.4.- Limpiadora	1			A tiempo parcial (Peón) Vacante
2.- Con carácter temporal:				
2.1.- Auxiliar Admvo.	0			
2.2.- Operarios Servicios Operativos	0			
2.4.1.- Peón Mantenimiento externo	1			A tiempo parcial (Peón) rotativo
2.4.2.- Peón Mantenimiento interno	0			
2.4.3.- Peón Abastecimiento agua	1			A tiempo parcial (Peón) rotativo
2.5.- Limpiadora Colegio	0			
2.6.- Auxiliar Ayuda a Domicilio				Según financiación servicio (Peón) (Tiempo parcial)
2.7.- Auxiliar Consultorio Médico	0			(Tiempo parcial)
C) PERSONAL EVENTUAL				
Func. Eventual	0			

1.- Contratos PFEA según subvenciones recibidas.
(Desempleados régimen especial agrario).
(Autorizado en función del servicio por el SPEE y Bases de Ejecución del presupuesto).
2.- Contratos de Colaboración Social y Becarios Universitarios y municipales.
3.- Contratos de Solidaridad y Inclusión Social.
(Según subvenciones concedidas de conformidad con el Convenio celebrado con la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía).
4.- Nuevos contratos rotativos en las aplicaciones presupuestarias 131 de personal de oficios.

3.- RETRIBUCIONES MIEMBROS CORPORATIVOS

Asimismo y en base al art. 75 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, así como las indemnizaciones y asistencias a Plenos:

- Alcalde-Presidente: dedicación parcial al 75% con 28,13 horas semanales y unas retribuciones anuales brutas: 30.000,00 euros, distribuidas en catorce pagas, dos en junio y diciembre.

- Indemnizaciones por razón de servicio: Conforme a lo previsto para los funcionarios y con iguales cuantías que quedan reguladas en Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

- Por asistencia a sesiones de Pleno: 60,00 euros.

Contra la aprobación definitiva del Presupuesto General del ejercicio de 2017, podrá interponerse directamente Recurso Contencioso Administrativo, en los plazos y formas que establecen las normas de dicha jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el número primero, del artículo 171 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto Refundido de la reguladora de las Haciendas Locales.

Caratauna, 14 de mayo de 2018.- El Alcalde, fdo.: Diego Fernández Fernández.

NÚMERO 2.805

AYUNTAMIENTO DE DOMINGO PÉREZ DE GRANADA

Aprobación padrón primer trimestre de agua y alcantarillado y primer semestre basura 2018

EDICTO

Aprobado por resolución del Presidente de fecha 11 de mayo de 2018, en uso de las competencias que le confiere los artículos 21 de la Ley 7/85 de 2 de abril, en relación con el 56.1 de la Ley 7/1993, de 27 de julio, el padrón para su puesta al cobro del siguiente concepto:

- Tasa por suministro municipal de agua potable y de alcantarillado primer trimestre de 2018, que asciende todo ello a la cantidad de 9.453,70 euros.

- Tasa por suministro municipal de basura primer semestre de 2018, que asciende todo ello a la cantidad de 18.345,86 euros.

Se expone al público en la Secretaría de este Ayuntamiento por plazo de quince días hábiles, contado desde el siguiente al que aparezca inserto este edicto en el B.O.P., para que pueda ser examinado por las personas interesadas, y se presenten las reclamaciones y alegaciones que se estimen convenientes.

Domingo Pérez de Granada, 14 de mayo de 2018.-El Presidente, fdo.: Eloy Vera Utrilla.

NÚMERO 2.810

AYUNTAMIENTO DE HUÉNEJA (Granada)

Aprobación inicial de estudio de detalle

EDICTO

Redactado a instancias de D. Agustín Rodríguez Fructuoso y D. Antonio Cabrerizo Cascales, estudio de detalle, por el Arquitecto D. José Carlos Díaz Gutiérrez, en la intersección de calle La Unión y calle Los Morenos de La Huertezuela, adaptando las determinaciones de las NN.SS. de Planeamiento Municipal de Huéneja en este ámbito reducido del Anejo de La Huertezuela, con el objeto de reajustar las alineaciones, establecidas en el planeamiento, informado favorablemente por los Servicios Técnicos Municipales y de conformidad con el artículo 21.1.j) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y en cumplimiento de la resolución de Alcaldía nº 4772018, de fecha 3 de mayo de 2018, y del artículo 32.1.2ª de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre, de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete el expediente a información pública por plazo de veinte días, contados desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Durante el período de información pública, quedará el expediente a disposición de cualquiera que quiera examinarlo, a los efectos de que se presenten las alegaciones y sugerencias que se consideren pertinentes. Para lo cual estará a disposición de los interesados en las oficinas municipales y en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://www.hueneja.es/tablon-de-anuncios].

Huéneja, 15 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: Sebastián Yebra Ramírez.

NÚMERO 2.803

AYUNTAMIENTO DE SOPORTÚJAR (Granada)

Aprobación definitiva suplemento de crédito

EDICTO

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

HACE SABER: En cumplimiento del artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo Plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 6 de abril de 2018, sobre concesión de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de Tesorería, como sigue a continuación:

Altas en aplicaciones de gastos

Aplicación Progr. Económ.	Descripción	Créditos
943-761.00	Aportación PPYOS	12.153,84
920-212.00	Mant. Edif. Municipales	3.335,00
920-215.00	Mobiliario	4.400,00
	TOTAL	19.888,84

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

Altas en Concepto de Ingresos

870.00	Remanente de Tesorería para Gastos Generales	
	TOTAL INGRESOS	19.888,84

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

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

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

Soportújar, 16 de mayo de 2018.-El Alcalde, (firma ilegible).

NÚMERO 2.785

AYUNTAMIENTO DE VALDERRUBIO (Granada)

Extinción derechos funerarios

EDICTO

Por resolución de Alcaldía de este Ayuntamiento de fecha 10 de mayo de 2018, se inició expediente para la extinción de los derechos funerarios de las parcelas SI-060, SI-061 y SA-013 del cementerio municipal con el tenor literal siguiente:

"RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Visto que ha transcurrido el periodo de tiempo fijado en las concesiones otorgadas de las parcelas SA- 013 adquirida el 11/12/1929 por D Francisca Serrano García una superficie de 1,64 metros cuadrados y el 11/12/1941 por D. Antonio Pareja Serrano una superficie de 3,30 metros cuadrados que hace un total para dicha parcela de 4,94 metros cuadrados; las parcelas SI-060 y SI-061 sin datos conocidos, visto a si mismo que no se han identificado los titulares en el proceso regulador del cementerio realizado en el año 2001 procede iniciar expediente para declarar extintos los derechos funerarios que existen sobre los enterramientos SA-013, SI-060 y SI-061 del cementerio de este Municipio.

Examinada la documentación que la acompaña, visto el informe de Secretaría de fecha 4 de mayo de 2018, y de conformidad con lo establecido en el artículo 3, 3.a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, reguladora de las Bases del Régimen Local,

RESUELVO

Primero. Iniciar expediente para extinguir los derechos funerarios que existen sobre los enterramientos SA-013, SI-060 y SI-061 del cementerio de este Municipio.

Segundo. Ofrecer a los interesados, en caso de que se identificasen, el traslado de los restos cadavéricos y de los cadáveres, que están en estos momentos inhumados en los enterramientos SA-013, SI-060 y SI-061, al de su propiedad que ellos designen.

En el caso de que los interesados no se manifiesten en plazo, se dará traslado de los restos cadavéricos y cadáveres a la fosa común.

Tercero. Notificar a los interesados el inicio del expediente para que aleguen y presenten los documentos y justificaciones que estimen pertinentes durante el plazo de quince días.

Cuarto. De conformidad con lo establecido en los artículos 42, 43 y 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, someter el expediente a información pública por plazo de 20 días, que se computará desde el siguiente al de la publicación del correspondiente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, a fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el procedimiento.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://ayuntamientodevalderrubio.sedelectronica.es]."

Lo que se pone en conocimiento de todos los posibles interesados, para que puedan presentar las alegaciones, documentos y justificaciones que estimen pertinentes durante el plazo de veinte días, en relación con el expediente de extinción de los derechos funerarios de las parcelas SI-060, SI-061 y SA-013 del cementerio municipal que se está tramitando en el Ayuntamiento.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [http://ayuntamientodevalderrubio.sedelectronica.es].

Valderrubio, 10 de mayo de 2018.- La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: Francisca Blanco Martín.

NÚMERO 2.807

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL MARQUESADO DEL ZENETE

Aprobación Plan Económico-Financiero, ejercicios 2018-2019

EDICTO

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto 1463/2007, de 2 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Desarrollo de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, de Estabilidad Presupuestaria, se hace pública la aprobación de un Plan Económico-Financiero para los ejercicios 2018 y 2019 por la Junta de Gobierno de esta Mancomunidad en sesión extraordinaria de fecha 8 de mayo de 2018 como consecuencia del incumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria en la liquidación del ejercicio 2017, el cual estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de la Mancomunidad, en la dirección http://marquesadozenete.sedelectronica.es

16 de mayo de 2018.-Fdo.: Delia Ferrer Lozano.

NÚMERO 2.814

CONSORCIO "PARQUE DE LA CIENCIAS"

Formalización del contrato para la realización de auditoría de cuentas anuales

EDICTO

Anuncio del Consorcio "Parque de las Ciencias", de 17 de mayo de 2018, por el que se hace pública la formalización del contrato para la realización de auditoría de cuentas anuales.

1. Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Consorcio "Parque de las Ciencias".

b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento Jurídico.

c) Número de expediente: 036/2017.

d) Dirección de Internet del perfil de contratante: www.parqueciencias.com.

e) Dirección de correo electrónico: departamento.juridico@parqueciencias.com.

2. Objeto del contrato.

a) Tipo: Servicios.

b) Descripción: Realización de auditoría de cuentas anuales ejercicios 2017, 2018 y 2019.

3. Tramitación y procedimiento.

a) Tramitación: Ordinaria.

b) Procedimiento: Abierto.

4. Valor estimado del contrato -previsión de gasto-: 60.000,00 euros -incluye posibles modificaciones-.

5. Presupuesto base. Importe neto: 45.000,00. Importe total: 54.450,00 euros.

6. Formalización del contrato.

a) Fecha de adjudicación: 23 de abril de 2018.

b) Fecha de formalización: 17 de mayo de 2018.

c) Contratista: "BNFIX AUDIEST AUDITORES S.A.P".

d) Importe o canon de adjudicación. Importe neto: 43.650,00 euros. Importe total: 52.816,50 euros.

Granada, 17 de mayo de 2017.- El Director, fdo.: Ernesto Páramo Sureda.

NÚMERO 2.782

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES DE LA ACEQUIA DE RAMA

Exposición pública de padrones cobratorios

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la Cuota de Administración y Reparto Ordinario, así como el canon Pantano Francisco Abellán para el ejercicio 2018, de la Comunidad de Regantes de la Acequia de Rama; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaria de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

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

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes, y por Cuota de Administración y reparto Ordinario, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 28/05/2018 al 27/07/2018, ambos inclusive o inmediato hábil posterior,

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación y abonando su importe en:

BMN C/c nº ES09-0487-3054-1120-0000-6866.

CAJA RURAL C/c nº ES25-3023-0163-4550-1813-8403.

LA CAIXA C/c nº ES10-2100-4696-8102-0003-5976.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

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

- Aprobados en Junta General Ordinaria celebrada el 9 de febrero de 2018, con un reparto de 167,18 euros/ha-39,25 euros/fanega para cuota de mantenimiento de Rama Alta y un reparto de 184,22euros/ha-43,25 euros/fanega para Cuota de Mantenimiento de Rama Baja y un reparto de 50 euros/ha-11,75 euros/fanega para Canon Pantano Francisco Abellán tanto para Rama Alta, como para Rama Baja.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 17 de mayo de 2018.- El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 2.783

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES FUENTES ALTAS Y BAJAS DE GUADIX

Exposición pública de padrones cobratorios

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la Cuota de Administración y Reparto Ordinario, así como la Cuota de Arreglo Pozo para el ejercicio 2018, de la Comunidad de Regantes Fuentes Altas y Bajas de Guadix; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

Contra la inclusión, exclusión o alteración de cualquiera de los datos del padrón cobratorio, cabe interponer recurso de reposición con carácter potestativo ante el Presidente de la Comunidad, en el plazo de un mes contado desde el día inmediato siguiente al del término de exposición pública, o presentar recurso Contencioso

Administrativo en el plazo de dos meses desde la notificación del acto que pone fin a la vía administrativa ante el tribunal competente de dicha jurisdicción.

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes, y por Cuota de Administración y reparto Ordinario, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 28/05/2018 al 27/07/2018, ambos inclusive o inmediato hábil posterior,

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación y abonando su importe en:

BMN C/c nº ES09-0487-3054-1120-0000-6866.

CAJA RURAL C/c nº ES25-3023-0163-4550-1813-8403.

LA CAIXA C/c nº ES10-2100-4696-8102-0003-5976.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

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

- Aprobados en Junta General Ordinaria celebrada el 10 de noviembre de 2017, con un reparto de 27,50 euros/fanega para cuota de mantenimiento y un reparto de 59,80 euros/fanega para Cuota Arreglo Pozo.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 17 de mayo de 2018.- El recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 2.784

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES BATÁN DE PURULLENA

Exposición pública de padrones cobratorios

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales de la Cuota de Administración y Reparto Ordinario para el ejercicio 2018, de la Comunidad de Regantes Batán de Purullena; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias sita en C/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1 de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

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

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes, y por Cuota de Administración y reparto Ordinario, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde el día 28/05/2018 al 27/07/2018, ambos inclusive o inmediato hábil posterior,

El pago de los recibos se podrá efectuar mediante el juego de recibos facilitados al efecto y en caso de no recibirlo o de pérdida puede obtener una copia en las oficinas tanto de la Comunidad como de esta Recaudación y abonando su importe en:

BMN C/c nº ES09-0487-3054-1120-0000-6866.

CAJA RURAL C/c nº ES25-3023-0163-4550-1813-8403.

LA CAIXA C/c nº ES10-2100-4696-8102-0003-5976.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual, y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 10 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad.

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

-Aprobados en Junta General Ordinaria celebrada el 17 de febrero de 2018, con un reparto de 40,00 euros/fanega para cuota de mantenimiento de Batán y un reparto de 16,00 euros/fanega para Cuota de Mantenimiento de Lopera.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 17 de mayo de 2018.- El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 2.855

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CUATRO DE GRANADA

Autos número 25/2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 25/2018, donde las partes podrán tener conocimiento íntegro en la Secretaría de este Juzgado, a instancia de la parte actora Dª Isabel María Guerrero Benítez, contra Residencia Señor de las

Cuevas, S.L., y FOGASA sobre despidos/ceses en general se ha dictado sentencia de fecha 25/4/18

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

Granada, 4 de mayo de 2018.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 2.858

AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

Aprobación inicial de la ordenanza reguladora del uso de Huertos Sociales

EDICTO

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Alhama de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 29 de junio de 2017, acordó la aprobación inicial de la Ordenanza reguladora del uso de Huertos Sociales del Ayuntamiento de Alhama de Granada, 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 del 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, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, se considerará aprobado definitivamente dicho Acuerdo.

Alhama de Granada, 16 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 2.843

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)

Aprobación provisional modificación ordenanza fiscal número 25

EDICTO

D. Gerardo Sánchez Escudero, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Armilla (Granada),

HACE SABER: que el Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el 14 de mayo de 2018, según expediente 2018/GECO 4206 acordó la aprobación provisional de la modificación de la siguiente Ordenanza Fiscal:

- Ordenanza fiscal nº 25 reguladora de la Tasa por Estacionamiento de Vehículos en el Aparcamiento Subterráneo Municipal.

El expediente queda expuesto al público por plazo de 30 días a contar desde el siguiente a la publicación del presente edicto en el B.O.P., a fin de que los interesados del art. 18 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales (LRHL), puedan examinarlos y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

De no presentarse alegaciones o reclamaciones, las ordenanzas arriba mencionadas se entenderán aprobadas definitivamente sin perjuicio de la entrada en vigor de las mismas tras la publicación integra en el BOP.

Lo anterior se hace público para general conocimiento, de conformidad con el art. 17 de R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el TRLRHL.

Armilla, 18 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: Gerardo Sánchez Escudero.

NÚMERO 2.861

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)

Memoria de municipalización y estudio de viabilidad y anteproyecto de construcción y explotación de las obras de residencia de mayores municipal

EDICTO

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria de fecha 14 de mayo de 2018, adoptó el acuerdo de tomar en consideración y someter a información pública la Memoria de Municipalización y sus anexos, justificativa del ejercicio de la actividad económica de Residencia de mayores Municipal, mediante la forma de concesión de servicios.

El expediente que incluye la Memoria y sus Anexos, se podrá consultar en las oficinas municipales (Área de Contratación) durante el plazo de 30 días naturales, a partir del siguiente al de la última publicación de este Anuncio en el BOP y en el tablón de anuncios Electrónico. Particulares y entidades podrán presentar alegaciones y observaciones a la Memoria, dentro del citado plazo y por cualquiera de los medios previstos en la Ley.

Asimismo el Ayuntamiento Pleno adoptó el acuerdo de tomar en consideración y someter a información pública el Estudio de Viabilidad y el Anteproyecto de Construcción y Explotación de las Obras.

El expediente que incluye el Estudio de Viabilidad y el Anteproyecto de Construcción y Explotación de las Obras, se podrá consultar en las oficinas municipales (Área de Contratación) durante el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la última publicación de este Anuncio en el BOP y en el Perfil de Contratante del Ayuntamiento de Armilla alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público. Particulares y entidades podrán presentar alegaciones y observaciones al

Estudio de Viabilidad y al Anteproyecto de Construcción y Explotación de las Obras, dentro del citado plazo y por cualquiera de los medios previstos en la Ley.

Armilla, 16 de mayo de 2018.-El Alcalde, fdo.: Gerardo Sánchez Escudero.

NÚMERO 2.873

AYUNTAMIENTO DE CHAUCHINA (Granada)

Corrección de errata bases concurso oposición libre personal laboral Arquitecto

EDICTO

Resolución de Alcaldía nº 322/2018, expediente nº 179/2018

Corrección de erratas bases concurso oposición libre personal laboral de una plaza de Arquitecto Técnico

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. En el Boletín Oficial de la provincia de Granada número 88, de fecha 10 de mayo de 2018, se publicaron las bases que han de regir el proceso de selección de una plaza de Arquitecto/a Técnico, por sustitución de su titular, según normativa vigente en la materia.

SEGUNDO. Advertido error en el ANEXO I, MATERIAS ESPECÍFICAS, en el Tema 24, donde dice "Los aparcamientos y garajes en los edificios según la Normas Urbanísticas vigentes en Peligros", debe decir "Los aparcamientos y garajes en los edificios según las Normas Urbanísticas vigentes en Chauchina".

DECRETO

PRIMERO. Ordenar la corrección de las bases conforme lo recogido en el apartado segundo anteriormente redactado.

SEGUNDO. Publicar este Acuerdo en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, para general conocimiento.

Lo que se hace público para conocimiento de todos.

Chauchina, 18 de mayo de 2018.-La Alcaldesa, fdo.: Mª Encarnación García García.

NÚMERO 2.880

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)

Aprobación del padrón de gastos suntuarios 2018

EDICTO

Por medio del presente se hace público que la Sra. Alcaldesa con fecha catorce de mayo de 2018 ha dictado la siguiente resolución:

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE CONTRIBUYENTES POR EL IMPUESTO MUNICIPAL SOBRE GASTOS SUNTUARIOS (APROVECHAMIENTO DE COTOS PRIVADOS DE CAZA Y PESCA) AÑO 2018.

VISTO el Padrón anual de contribuyentes de este Municipio de Iznalloz correspondiente al impuesto municipal sobres gastos suntuarios (aprovechamiento de cotos privados de caza y pesca) año 2018 que asciende al importe de 3.661,38 euros (tres mil seiscientos sesenta y uno con treinta y ocho céntimos) y que consta de 38 recibos.

VISTO lo dispuesto en la Ordenanza Fiscal reguladora del Impuesto Municipal sobre Gastos Suntuarios (aprovechamiento de cotos de caza y pesca) publicada en el BOP nº 184 de 24 de septiembre de 2010.

Esta Alcaldía HA RESUELTO:

1º Aprobar el referido padrón de contribuyentes y que se exponga al público mediante edicto inserto en el BOP y tablón de anuncios de este Ayuntamiento para presentación de reclamaciones por plazo de quince días hábiles y transcurrido el mismo se dará cuenta a esta Alcaldía para resolver las reclamaciones que se hubiesen presentado.

2º En caso de no presentarse reclamaciones, este Padrón quedará definitivamente aprobado, iniciándose el cobro en periodo voluntario.

Iznalloz, 17 de mayo de 2018.- (Firma ilegible).

NÚMERO 2.882

AYUNTAMIENTO DE IZNALLOZ (Granada)

Aprobación del padrón de contribuyentes por la tasa de tratamiento de residuos sólidos urbanos, 1er./sem./2018

EDICTO

Por medio del presente se hace público que la Sra. Alcaldesa con fecha 21 de mayo de 2018 ha dictado la siguiente resolución:

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE CONTRIBUYENTES POR LA TASA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, CORRESPONDIENTE AL PRIMER SEMESTRE DEL AÑO 2018.

VISTO el Padrón de contribuyentes de este Municipio de Iznalloz correspondiente al primer semestre del año 2018, por la tasa de tratamiento de residuos sólidos urbanos, que asciende al importe de 42.029,76 euros (cuarenta y dos mil veinte y nueve euros con setenta y seis céntimos), y que consta de 2.283 recibos.

Esta Alcaldía, en función de las competencias que legalmente tiene atribuidas,

HA RESUELTO:

1º.- Aprobar el referido padrón de contribuyentes que se exponga al público mediante edicto inserto en el BOP y tablón de anuncios de este Ayuntamiento para presentación de reclamaciones por plazo de quince días hábiles y transcurrido el mismo se dará cuenta a esta Alcaldía para resolver las reclamaciones que se hubiesen presentado.

2º.- En caso de no presentarse reclamaciones, este padrón quedará definitivamente aprobado, iniciándose el cobro en periodo voluntario.

Iznalloz, 21 de mayo de 2018.- (Firma ilegible). ■