



# BOP

## Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 118 SUMARIO

**ANUNCIOS OFICIALES**

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Granada.- <i>Calendario laboral para el año 2019 de la empresa Madera y Corcho</i> .....	2
<i>Adhesión a convenio de la empresa Levantina de Seguridad, S.L.</i> .....	3
<i>Convenio colectivo de la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A.</i> .....	3
<i>Tablas salariales para el año 2019 de la empresa Sabor y Precio, S.L.</i> .....	9
<i>Convenio colectivo del Ayuntamiento de Armilla</i> .....	10
<i>Convenio colectivo de la Fundación Pública Local Granada Educa</i> .....	35
Delegación Territorial de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible.- <i>Solicitud para ocupación del dominio público marítimo-terrestre en t.m. de Almuñécar, expte. AUT02/19/GR/0003</i> .....	56
<i>Solicitud para ocupación del dominio público terrestre en t.m. de Motril, expte. AUT02/19/GR/0002</i> .....	57
Consejería de Hacienda, Industria y Energía. Servicio de Industria, Energía y Minas.- <i>Expte. 13.851/A.T.</i> .....	57

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA.- <i>Autos 793/18</i> .....	60
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA.- <i>Autos ejecución 1/19</i> .....	60

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- <i>Ejecución 38/19</i> .....	61
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE ALMERÍA.- <i>Ejecución 211/18</i> .....	61

**AYUNTAMIENTOS**

ALFACAR.- <i>Padrón de la tasa de basura, 2º bimestre 2019</i> .	62
ATARFE.- <i>Proceso selectivo para dos plazas de Policía Local por sistema de oposición</i> .....	62
COGOLLOS DE LA VEGA.- <i>Notificaciones</i> .....	62
GUADIX.- <i>Proyecto de actuación para instalación de destilería de plantas aromáticas</i> .....	63
ÍLLORA.- <i>Aprobación del padrón de basura, segundo bimestre de 2019</i> .....	63
JÉREZ DEL MARQUESADO.- <i>Información pública de proyecto de actuación para instalación de explotación avícola de broilers</i> .....	64
OGÍJARES.- <i>Aprobación definitiva de expte. 2443/2019, de modificación de créditos</i> .....	64
ORCE.- <i>Cuenta general del ejercicio 2019</i> .....	65
VILLA DE OTURA.- <i>Aprobación inicial de proyecto de obra para abastecimiento a Otura desde el Canal Loaysa</i> .	65
ZAFARRAYA.- <i>Nombramiento de Tenientes de Alcalde</i> .....	65

**ANUNCIOS NO OFICIALES**

COMUNIDAD DE REGANTES COTA 200 "SANTA ANA" DE MOLVÍZAR-SALOBREÑA.- <i>Periodo voluntario de pago de los recibos "Riegos segundo trimestre 2019"</i> .....	1
---	---



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 3.085

**COMUNIDAD DE REGANTES COTA 200 "SANTA ANA" DE MOLVÍZAR-SALOBREÑA**

*Periodo voluntario de pago de los recibos "riegos segundo trimestre 2019"*

**EDICTO**

Se pone en conocimiento de todos los partícipes de esta Comunidad, el inicio del periodo voluntario de pago de las liquidaciones correspondientes a los "riegos segundo trimestre de 2019".

Dicho plazo comprende desde el 15 de julio de 2019 al 16 de agosto de 2019.

Advertencia: Transcurrido el plazo de pago en periodo voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo pertinente.

Lo que se hace saber públicamente para el general conocimiento de los interesados.

Molvízar, 14 de junio de 2019.-El Presidente, fdo.: Maximino Prados Rodríguez.

NÚMERO 3.044

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Madera y Corcho, sobre Calendario Laboral para el año 2019,

VISTO el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Madera y Corcho, sobre calendario laboral para el año 2019 (con código de convenio nº 18000265011982), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 de diciembre de 2018 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

**ASISTENTES**

Asociación Provincial de la Industria de la Madera de la provincia de Granada

Adolfo Pérez Fernández

COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

Yolanda Núñez Morales

José Carlos López Pérez

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

Francisco Ruiz-Ruano Ruiz

**ACTA**

En la ciudad de Granada, siendo las 11:00 horas del día 26 de noviembre de 2018, en los locales de Comisiones Obreras, sito en c/ Francisco Javier Cobos, núm. 2, 1ª planta, 18014 Granada, se reúnen las personas al margen relacionadas, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de la Industria de la Madera de Granada y su provincia, al objeto de tratar sobre el siguiente punto del Orden del Día.

- Calendario Laboral correspondiente al año 2019.
- Incrementos salariales.
- Texto del Convenio.

Reunidas las personas arriba relacionadas miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de la Industria de la Madera de Granada y su provincia, acuerdan la firma del calendario laboral para el año 2019, que se adjunta a la presente acta.

En cuanto a los incrementos salariales correspondientes al año 2016, 2017, 2018 y 2019, las partes se comprometen a analizar un posible incremento de un 1% con carácter retroactivo para los referidos años, quedando dicha propuesta pendiente de acuerdo para la próxima reunión.

Asimismo la parte Sindical se compromete a entregar una propuesta del Texto del Convenio Colectivo, que será oportunamente debatido y en el caso de alcanzar acuerdo, firmarlo en la próxima reunión.

Se fija una próxima reunión para el día 18 de enero de 2019 a las 11,30 horas en la sede de la Unión General de Trabajadores.

La Comisión Negociadora delega en D. Rafael León Bailón, para la presentación y registro ante la Autoridad Laboral competente, al objeto de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, firmamos la presente Acta en lugar y fecha arriba indicados.

**CALENDARIO LABORAL PARA EL SECTOR DE MADERA, AÑO 2019**

ENERO (20 días laborables)

Martes 1: Año Nuevo (fiesta nacional)

Miércoles 2: Toma de Granada (fiesta local)(\*)

Lunes 7 Epifanía del Señor (fiesta nacional)

FEBRERO (19 días laborables)

Jueves 28: Día de Andalucía (fiesta autonómica)

MARZO (19 días laborables)

Lunes: 18 Ajuste de jornada

Martes: 19 San José (fiesta convenio)

ABRIL (20 días laborables)

Jueves: 18 Jueves Santo (fiesta autonómica)

Viernes 19: Viernes Santo (fiesta nacional)

MAYO (21 días laborables)

Miércoles 1: Día del Trabajo (fiesta Nacional)

JUNIO (18 días laborables)

Jueves 20: Corpus Christi (fiesta local)(\*)

Viernes 21: Ajuste de jornada

JULIO (22 días laborables)

Viernes 12: Ajuste de jornada

AGOSTO (21 días laborables)

Jueves 15: Asunción de la Virgen (fiesta nacional)

SEPTIEMBRE (21 días laborables)

OCTUBRE (23 días laborables)

NOVIEMBRE (20 días laborables)

Viernes 1: Todos los Santos (fiesta nacional)

DICIEMBRE (15 días laborables)

Viernes 6: Día de la Constitución (fiesta nacional)

Lunes 9: Día de la Inmaculada (fiesta nacional)

Lunes 23: Ajuste de jornada

Martes 24: Nochebuena (fiesta de convenio)

Miércoles 25: Natividad del Señor (fiesta nacional)

Lunes 30: Ajuste de jornada

Martes 31: Fiesta de convenio

(\*) Las fiestas locales son referidas a Granada capital, a sustituir en cada localidad por las propias. En caso de que dichas fiestas locales coincidan con las fiestas de convenio, éstas se trasladarán al día de carácter hábil anterior o posterior.

En los municipios en que no sea fiesta local el viernes 21 de junio, se trasladará al anterior o posterior (de carácter laborable) a aquél en que se celebre la festividad del Patrón de la localidad correspondiente.

Dicho calendario ha sido elaborado salvo error u omisión, conforme a una jornada de 1.752 horas anuales, a razón de 8 horas de trabajo diarias de lunes a viernes, contemplándose 21 días laborables de vacaciones.

NÚMERO 3.045

## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCION de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación de la Adhesión de Convenio de la empresa Levantina de Seguridad S.L.,

VISTO el texto de la adhesión de convenio de la empresa Levantina de Seguridad, S.L., (con código de convenio nº 18100031022019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 21 de marzo de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero. Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

ACTA DE ADHESIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA (C/ PEDRO ANTONIO ALARCÓN, 73, 18003) AL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE LEVANTINA DE SEGURIDAD, S.L.

Los asistentes a la presente acta de adhesión son los siguientes:

1. Por parte de la empresa: D. Javier Benítez Alarte, DNI 44857501A

2. Por parte de la representación de los trabajadores, D. Tristán María Jiménez Márquez DNI 44260083X

En la ciudad de Granada, a 11 de marzo de 2019, siendo las 11 horas de la mañana.

REUNIDOS

De una parte la representación empresarial de Levantina de Seguridad S.L., y de otra, el delegado de personal, relacionados en el encabezamiento de esta acta, con motivo de la adhesión del centro de trabajo de Granada al convenio colectivo de Levantina de Seguridad vigente en los centros de Valencia, Castellón y Alicante en su totalidad, y tras las exposiciones de motivos precedente por ambas partes de común acuerdo,

EXPONEN

Primero. Que se reconocen recíprocamente la capacidad y legitimación suficiente para el objeto del presente acuerdo, según lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

Segundo. Que en la unidad de negociación no existe afectación por ningún otro convenio colectivo en vigor.

Tercero. Que con fecha 27 de febrero de 2019 la representación empresarial promovió la negociación del acuerdo de adhesión.

Cuarto. Que el convenio colectivo de Levantina de Seguridad, S.L., fue publicado en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana nº 8392 del día 27/09/2018, teniendo vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Quinto. Que ambas partes estiman que el contenido del citado convenio es adecuado a sus necesidades.

En virtud de todo lo expuesto,

SE ACUERDA

1. La adhesión en su totalidad al convenio colectivo de Levantina de Seguridad, S.L., actualmente vigente y con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

2. Dar traslado de inmediato de este acuerdo a la autoridad laboral a efectos de registro y publicación.

Y por ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 92.1 del Estatuto de los Trabajadores, suscriben la presente acta de acuerdo de adhesión al convenio colectivo de Levantina de Seguridad, S.L., en su totalidad y con efectos desde el día 1 de enero de 2018.

Fdo.: Javier Benítez Alarte; fdo.: Tristán M<sup>a</sup> Jiménez Márquez.

NÚMERO 3.046

## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la

que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Hotel Bahía Tropical S.A.

VISTO el texto del convenio colectivo de la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A. (con código de convenio nº 18100662012015), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de abril de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

### CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA "HOTEL BAHÍA TROPICAL, S.A." Y SUS TRABAJADORES CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A. y quienes trabajan en la misma incluidos en su ámbito personal como resultado de la negociación desarrollada entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de la empresa de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

De acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, previo reconocimiento de su legitimidad inicial, plena y decisoria, las partes que han concertado este convenio son la Dirección de la empresa Hotel Bahía Tropical, S.A., y de otro, los delegados de personal por acuerdo unánime de los tres existentes como representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo de empresa será de aplicación en el único centro de trabajo que la empresa tiene en la fecha de firma del presente acuerdo sito en la localidad de Almuñécar (Granada)

#### Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio colectivo de empresa será de aplicación a todas las personas que trabajan en Hotel Bahía Tropical, S.A., y que estén vinculadas por relación laboral común, cualquiera que sea su categoría y grupo profesional en la misma.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de marzo de 2019 y finalizará su vigencia el 28 de febrero de 2023.

Artículo 5. Denuncia y negociación de norma que lo sustituya.

La Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores podrá denunciar el mismo ante la otra

parte con al menos dos meses de anticipación a la fecha de producirse el final de vigencia pactada de este convenio, registrando copia de la denuncia de convenio ante la autoridad laboral que corresponda a su ámbito territorial.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Si expirado el plazo legal de un año desde la denuncia del convenio no se hubiese alcanzado un acuerdo, el convenio perderá vigencia aplicándose el convenio colectivo de ámbito superior, esto es, el convenio colectivo de Hostelería de Granada o norma convencional que lo sustituya.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones del presente convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo. En el supuesto de que la jurisdicción social declarase la nulidad de alguno, algunos o la totalidad de los artículos del presente convenio, las partes se comprometen a reunir la Comisión Negociadora en el plazo de treinta días con el fin de convenir un nuevo texto adaptado a la legalidad.

#### Artículo 7. Igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes de este convenio velarán activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos (acceso al empleo, selección, retribución, formación, etc.) y niveles de aplicación, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, discapacidad, orientación sexual, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc., dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo.

1. Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.3 apartado h) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la constitución de una Comisión Mixta Paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento.

La comisión estará integrada un número igual de miembros de cada una de las partes; tres vocales en representación de los trabajadores que serán designados por sus representantes legales y tres vocales en representación de la Dirección de la empresa. En cualquier caso, cada parte, con independencia del número de vocales que asistan a cada reunión, representará un voto a la hora de adoptar decisiones.

2. Serán funciones específicas de esta Comisión las siguientes:

##### 2.1. Interpretación del Convenio.

2.2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

2.3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

2.4. Todas aquellas otras que para este órgano se establezcan por la legislación laboral vigente, adaptando los plazos de actuación en cada caso a lo previsto en la norma.

3. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

4. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

5. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable de cada una de las representaciones.

6. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento, si lo estimase conveniente en función de las materias a tratar.

7. El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en el centro de trabajo: Playa del Pozuelo, s/n en Almuñécar (Granada).

8. Las discrepancias que puedan surgir entre las partes en las materias propias de esta Comisión Mixta paritaria serán resueltas mediante su sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Extrajudicial del Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Artículo 9. Adhesión al sistema extrajudicial de solución de conflictos.

A los efectos de solventar las discrepancias que puedan existir entre las partes en relación a materias que puedan ser objeto de conflictos colectivos o plurales o en lo relativo a la inaplicación de condiciones de convenio prevista en el artículo 82 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Servicio Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Servicio a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

## CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 10. Organización del trabajo.

I. La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

II. Los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a conocer y ser consultados en su caso respecto de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles en los términos que se establezca en la legislación vigente.

Artículo 11. Movilidad funcional.

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional en el seno de la empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En esta materia regirá lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio, por ser materia reservada al mismo.

## CAPÍTULO III. PERIODO DE PRUEBA Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Ingresos.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigente en cada momento y a las específicas que están establecidas en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y el convenio colectivo provincial de Hostelería de la provincia de Granada comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación

Artículo 13. Período de prueba.

En materia de periodo de prueba, se estará a lo dispuesto sobre esta materia en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa.

Artículo 14. Cese y finalización de contrato.

1. Cese voluntario.

Cuando una persona una vez superado el periodo de prueba se proponga cesar voluntariamente en la empresa, con independencia de que su relación laboral sea de carácter indefinido o temporal, habrá de comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación de quince días en caso de personal de los Niveles IV, V y VI, de un mes en el caso de personal de los Niveles II y III y de dos meses en caso de personal de los Niveles I y 0.

El incumplimiento de este preaviso dará derecho al empresario a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado, siempre que la duración de su contrato sea igual o superior a tres meses.

2. Preaviso de fin de contrato.

La empresa habrá de comunicar al trabajador la finalización en los contratos de duración determinada de duración igual o superior a seis meses con al menos 10 días naturales de preaviso, excepto en los contratos de interinidad y/o de relevo.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, una vez finalizado el periodo de prueba, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto los contratos de interinidad.

3. Indemnización fin de contrato.

A la finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio

objeto del contrato, excepto en los casos de contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir el importe establecido como indemnización legal para su contrato de trabajo.

#### 4. Liquidación y finiquito.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

#### Artículo 15. Modalidades de contratación.

Expresamente se conviene en la concertación de contratos de trabajo tanto fijo como temporal a tiempo parcial, de acuerdo con el apartado 3 y siguientes del artículo 12 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 84 apartado 2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y para favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores el pacto de horas complementarias que pueda suscribir voluntariamente los trabajadores podrán alcanzar como máximo hasta el 60% de las horas inicialmente fijadas en el contrato de trabajo.

En el resto de modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y en el convenio de Hostelería de la provincia de Granada.

Ambas partes en función de los niveles de actividad de la empresa colaborarán para el mantenimiento del volumen de empleo total y el fomento del empleo indefinido.

### CAPÍTULO IV. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 16. Criterios generales.

En materia de definición de los contenidos profesionales de cada uno de los puestos de trabajo existentes en la empresa, su encuadramiento en Áreas y Grupos Profesionales y las reglas relativas a movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente en cada momento durante la vigencia temporal del presente convenio de empresa.

#### Artículo 17. Formación profesional en la empresa.

1. La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación del titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en los puestos de trabajo.
- c) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- e) Reconversión profesional.
- f) Conocimientos de idiomas.
- g) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

2. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a permisos de formación y Planes de formación a desarrollar en la empresa.

3. De acuerdo al artículo 23 de Estatuto de los Trabajadores, el trabajador podrá solicitar:

- a) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la

empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y la empresa.

4. Durante la vigencia del presente convenio de empresa, las partes se comprometen a constituir en el seno de la Comisión Mixta Paritaria una Comisión de formación para difundir, facilitar y organizar el acceso de los trabajadores y de la empresa a los recursos disponibles en la materia de acuerdo a la legalidad vigente.

### CAPÍTULO VI. JORNADA LABORAL.

#### Artículo 18. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

Artículo 19. Criterios de distribución de la jornada anual.

1. La jornada podrá distribuirse en la forma que previene el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores a lo largo del año y de todos los días de la semana. Esta distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

2. Los trabajadores encuadrados en los Niveles salariales 0, I y II podrán flexibilizar su horario de forma que, respetando la jornada máxima anual, puedan modificar sus tiempos de trabajo y descanso atendiendo a los ciclos y necesidades específicos del puesto o coordinándolos con otros trabajadores de su misma responsabilidad en el área, siempre que quede garantizada una correcta atención a los objetivos del puesto.

#### Artículo 20. Descanso semanal.

En función de las necesidades de cada una de las secciones del hotel, el descanso semanal se disfrutará, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) En dos días ininterrumpidos.
- b) En día y medio.

Dada las particularidades del servicio, el descanso semanal no podrá disfrutarse en viernes, sábado y domingo.

No obstante, se garantizará a los trabajadores un descanso semanal (de dos días o día y medio) en sábado y domingo consecutivo cada seis semanas.

#### Artículo 21. Vacaciones.

1. Cualquiera de los periodos de disfrute de las vacaciones anuales no podrá comenzar en día festivo o día de descanso semanal fijado al trabajador.

2. En atención a las actuales circunstancias económicas de la empresa y la previsión sobre las mismas en el periodo de vigencia del presente convenio, los trabajadores no disfrutarán de vacaciones anuales en el periodo de 15 de junio a 15 de septiembre.

3. Los turnos de vacaciones se fijarán entre empresa y trabajador de mutuo acuerdo según los criterios previstos en este artículo y en la legislación laboral vigente.

**Artículo 22. Festivos.**

De mutuo acuerdo, tal y como prevé el actual artículo 17 apartado 2 del convenio de Hostelería de Granada, con la finalidad de establecer una adecuada distribución de la jornada, los/as trabajadores/as, que de manera habitual prestan servicios en festivos, compensarán de los días festivos abonables que hayan trabajado en el año natural al menos, siete días acumulados al periodo de vacaciones anuales que le correspondan.

**Artículo 23. Licencias retribuidas.**

Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de días de permiso y licencias retribuidas, con previo aviso y justificación posterior de las mismas, de acuerdo a los supuestos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo de permisos y licencias del convenio colectivo provincial de Hostelería de Granada.

**CAPÍTULO VII. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL****Artículo 24. Maternidad/Paternidad.**

1. Vacaciones. Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el total de sus vacaciones anuales -salvo que hayan consumido ya una parte de ellas durante el año- al periodo de suspensión del contrato por maternidad.

Igual derecho corresponderá al padre con respecto a su permiso por paternidad establecido en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25. Lactancia.**

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menos de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada en una hora a la entrada o a la salida de su jornada habitual.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Los trabajadores por su voluntad podrán acumular el disfrute de este derecho por lactancia en dieciséis días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad. En casos de partos múltiples, el permiso será de veinte días naturales.

**Artículo 26. Excedencias.**

En materia de excedencias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y las especialidades establecidas en este convenio.

Los trabajadores con una antigüedad de al menos un año en la empresa, podrá además acogerse a la excedencia especial regulada en el actual artículo 24 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. El reintegro se notifi-

cará por el/la trabajador/a a la empresa un mes antes de finalizar el periodo de excedencia y el derecho de reintegro al mismo puesto de trabajo será automático.

**CAPÍTULO VIII. BENEFICIOS SOCIALES.****Artículo 27. Seguro colectivo de accidentes.**

La Dirección de la empresa vendrá obligada a tener suscrito un Seguro para la cobertura de los riesgos de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, Gran Invalidez y Muerte derivada de accidente de trabajo para los trabajadores afectados por el presente convenio, por un importe de 30.000 euros, según modalidad usual de mercado.

La empresa facilitará copia de la póliza colectiva suscrita a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

**CAPÍTULO IX. SALARIOS.****Artículo 28. Estructura salarial.**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente pacto de empresa estarán distribuidas en:

a) Salario base: Es el salario mínimo establecido para cada uno de los Niveles Salariales y que debe alcanzar un trabajador en función de su pertenencia a uno de ellos. Es el salario mínimo de contratación y remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye las pagas extraordinarias.

b) Complementos personales: Tendrá tal consideración el plus de antigüedad y el plus cultural.

c) Complementos de puesto de trabajo: Tendrá tal consideración el plus de nocturnidad.

d) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Tendrán tal consideración las pagas extraordinarias y el denominado plus cultural.

**Artículo 29. Salarios bases. Incrementos salariales.**

En los anexos de este convenio colectivo se incluyen el importe correspondiente al salario base para cada uno de los Niveles salariales para cada uno de los ejercicios

En cada uno de los Niveles se incluyen los puestos de trabajo incluidos en cada uno de ellos de acuerdo con la siguiente tabla de encuadramiento:

<u>NIVEL SALARIAL</u>	<u>PUESTO DE TRABAJO</u>
NIVEL 0	DIRECTOR/A
NIVEL I	JEFE/A MANTENIMIENTO GOBERNANTA JEFE/A COCINA JEFE/A RECEPCIÓN JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
NIVEL II	JEFE/A DE BARES 2º JEFE/A MANTENIMIENTO 2º MAÎTRE
NIVEL III	JEFE/A PARTIDA SUBGOBERNANTA
NIVEL IV	RECEPCIONISTA COCINERO/A OFICIAL MANTENIMIENTO CAMARERO/A
NIVEL V	CAMARERO/A PISOS AYUDANTE DE COCINA AUXILIAR ADMINISTRACIÓN AYUDANTE RECEPCIÓN ENCARGADO/A DE LENCERÍA

NIVEL VI  
LAVANDERO/A  
MARMITÓN  
VIGILANTE

Incrementos salariales.

Para el periodo 1/03/2019 a 29/02/2020 los salarios actuales -salarios bases, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un dos y medio por ciento sobre las bases vigentes hasta 28/02/2019.

Para el periodo 1/03/2020 a 28/02/2021 los salarios -salarios bases, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un tres y medio por ciento sobre las bases vigentes hasta 28/02/2019, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/03/2021 a 28/02/2022 los salarios -salarios bases, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un cuatro y medio por ciento sobre las bases vigentes hasta 28/02/2019, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Para el periodo 1/03/2022 a 28/02/2023 los salarios -salarios bases, pagas extraordinarias, antigüedad, nocturnidad y plus cultural- se actualizarán en un cinco y medio por ciento sobre las bases vigentes hasta 28/02/2019, esto es, un punto adicional sobre las mismas bases que sirvieron de cálculo para establecer las del año anterior.

Artículo 30. Antigüedad.

En materia de plus de antigüedad se estará a lo dispuesto en los artículos 29 y 30 del convenio colectivo de Hostelería de Granada.

Artículo 31. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten servicios en horario nocturno de 23:00 horas a 6:00 horas percibirán en concepto de plus de nocturnidad un incremento del 15 por ciento (15%) del salario establecido en las tablas de salarios bases del presente convenio, de acuerdo con la categoría y Nivel en que estén encuadrados.

Artículo 32. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

32.1. Pagas extraordinarias. Se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del convenio colectivo de Hostelería de Granada en relación a número de pagas, periodo de devengo y partes proporcionales, si bien el importe de cada una de ellas será el establecido para el salario base en este convenio colectivo.

32.2. Plus cultural.

El plus cultural, de carácter salarial y cotizable a la Seguridad Social, se abonará con los valores fijados en las tablas anexas de este convenio, de manera prorrateada en las doce mensualidades del año.

Artículo 33. Manutención.

La empresa facilitará a los/as trabajadores/as empleadas/as por la misma servicio de manutención en especie.

De acuerdo a las normas aplicables en materia de cotizaciones a la Seguridad Social, se cotizará individualmente por cada trabajador/a en el importe medio del coste para la empresa del servicio de manutención por los días de trabajo efectivo del trabajador.

## CAPÍTULO X. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 35. Seguridad y Salud Laboral.

Se observarán las normas para seguridad e salud laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 36. Ropa de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del convenio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada.

Con independencia de la entrega de la ropa de trabajo, la empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados oficialmente así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, comité de seguridad y salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del estatuto de los trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

## CAPÍTULO XI. FALTAS Y SANCIONES LABORALES

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo.

### DISPOSICIONES FINALES

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará expresamente a lo establecido en el con-

venio colectivo de Hostelería de la provincia de Granada, el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería y la legislación laboral vigente.

#### DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Las partes signatarias del presente convenio colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de negociación que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

#### DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un todo que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este convenio implantadas, aquellas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso, se aplicarán con exclusión absoluta de todos y cada uno de los conceptos pactados en el presente convenio colectivo.

### ANEXO I. TABLAS SALARIALES

#### VIGENCIA 1 DE MARZO DE 2019 AL 28 DE FEBRERO 2020

<u>Nivel</u>	<u>Salario</u>	<u>Importe paga</u>	<u>Salario</u>
<u>salarial</u>	<u>mensual</u>	<u>extraordinaria</u>	<u>anual</u>
Nivel 0	1.739,57 euros	1.739,57 euros	24.353,98 euros
Nivel I	1.476,96 euros	1.476,96 euros	20.677,44 euros
Nivel II	1.359,19 euros	1.359,19 euros	19.028,66 euros
Nivel III	1.338,19 euros	1.338,19 euros	18.734,66 euros
Nivel IV	1.321,18 euros	1.321,18 euros	18.496,52 euros
Nivel V	1.205,03 euros	1.205,03 euros	16.870,42 euros
Nivel VI	1.101,61 euros	1.101,61 euros	15.422,54 euros

#### OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Premio por matrimonio: 131,09 euros  
 Premio por natalidad: 131,09 euros  
 Plus cultural: 288,23 euros  
 Plus antigüedad A: 75,98 euros  
 Plus antigüedad B: 164,87 euros  
 Plus antigüedad C: 217,16 euros  
 Manutención día efectivo: 1,66 euros

#### VIGENCIA 1 DE MARZO DE 2020 AL 28 DE FEBRERO 2021

<u>Nivel</u>	<u>Salario</u>	<u>Importe paga</u>	<u>Salario</u>
<u>salarial</u>	<u>mensual</u>	<u>extraordinaria</u>	<u>anual</u>
Nivel 0	1.756,54 euros	1.756,54 euros	22.000,00 euros
Nivel I	1.491,37 euros	1.491,37 euros	20.879,18 euros
Nivel II	1.372,42 euros	1.372,42 euros	19.213,81 euros
Nivel III	1.351,25 euros	1.351,25 euros	18.917,50 euros
Nivel IV	1.334,07 euros	1.334,07 euros	18.676,98 euros
Nivel V	1.216,79 euros	1.216,79 euros	17.035,06 euros
Nivel VI	1.112,36 euros	1.112,36 euros	15.573,04 euros

#### OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Premio por matrimonio: 132,36 euros  
 Premio por natalidad: 132,36 euros  
 Plus cultural: 291,04 euros  
 Plus antigüedad A: 76,72 euros  
 Plus antigüedad B: 166,48 euros  
 Plus antigüedad C: 219,28 euros  
 Manutención día efectivo: 1,68 euros

#### VIGENCIA 1 DE MARZO DE 2021 AL 28 DE FEBRERO 2022

<u>Nivel</u>	<u>Salario</u>	<u>Importe paga</u>	<u>Salario</u>
<u>salarial</u>	<u>mensual</u>	<u>extraordinaria</u>	<u>anual</u>
Nivel 0	1.773,51 euros	1.773,51 euros	24.829,14 euros
Nivel I	1.505,78 euros	1.505,78 euros	21.080,92 euros
Nivel II	1.385,68 euros	1.385,68 euros	19.399,52 euros
Nivel III	1.364,31 euros	1.364,31 euros	19.100,34 euros
Nivel IV	1.346,96 euros	1.346,96 euros	18.857,44 euros
Nivel V	1.228,55 euros	1.228,55 euros	17.199,70 euros
Nivel VI	1.123,11 euros	1.123,11 euros	15.723,54 euros

#### OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Premio por matrimonio: 133,63 euros  
 Premio por natalidad: 133,63 euros  
 Plus cultural: 293,85 euros  
 Plus antigüedad A: 77,46 euros  
 Plus antigüedad B: 168,09 euros  
 Plus antigüedad C: 221,40 euros  
 Manutención día efectivo: 1,72 euros

#### VIGENCIA 1 DE A MARZO DE 2022 AL 28 DE FEBRERO 2023

<u>Nivel</u>	<u>Salario</u>	<u>Importe paga</u>	<u>Salario</u>
<u>salarial</u>	<u>mensual</u>	<u>extraordinaria</u>	<u>anual</u>
Nivel 0	1.790,48 euros	1.790,48 euros	25.066,72 euros
Nivel I	1.520,19 euros	1.520,19 euros	21.282,66 euros
Nivel II	1.398,94 euros	1.398,94 euros	19.585,16 euros
Nivel III	1.377,37 euros	1.377,37 euros	19.283,18 euros
Nivel IV	1.359,85 euros	1.359,85 euros	19.037,90 euros
Nivel V	1.240,31 euros	1.240,31 euros	17.364,34 euros
Nivel VI	1.240,26 euros	1.240,26 euros	17.363,64 euros

#### OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:

Premio por matrimonio: 134,90 euros  
 Premio por natalidad: 134,90 euros  
 Plus cultural: 296,66 euros  
 Plus antigüedad A: 78,20 euros  
 Plus antigüedad B: 169,70 euros  
 Plus antigüedad C: 223,52 euros  
 Manutención día efectivo: 1,74 euros

NÚMERO 3.047

### JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Sabor y Precio S.L., sobre tablas salariales para el año 2019,

VISTO el texto del acuerdo de la Comisión Negociadora de la empresa Sabor y Precio S.L., sobre tablas salariales para el año 2019 (con código de convenio nº 18100972012018), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 12 de abril de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Re-

fundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

#### ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA SOBRE EL INCREMENTO DE SALARIOS DE TODAS LAS CATEGORÍAS DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO SABOR Y PRECIO, S.L.

#### REUNIDOS

De una parte D<sup>a</sup> María del Carmen Gutiérrez Contreras, con DNI 24.246.605-M en calidad de representante de la empresa, Sabor y Precio S.L., con CIF B 19573690 y domicilio en Paseo del Salón nº 9, de Granada, C.P. 18009.

De otra parte D. José Antonio Rodríguez Arenas, con DNI 39.662.896-V en calidad de representante de los trabajadores.

Ambas partes se reconocen con capacidad legal suficiente para la realización del presente acuerdo, conforme a las siguientes

#### ESTIPULACIONES

Primera. Que el Convenio Colectivo de Empresa Sabor y Precio entró en vigor el 1 de enero de 2018, siendo publicado en el BOP de Granada de 23 de marzo de 2018, número 57, (código de convenio nº 18100972012018).

Segundo. Que en el Anexo I se establecen las categorías y Tabla Salariales de dicho Convenio.

Que dado el carácter excepcional del incremento establecido por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 en 900 euros mensuales, 12.600 euros anuales, la empresa para amoldarse a dicho incremento ha procedido a actualizar los salarios de las categorías que se hallaban por debajo de tal cuantía. Igualmente y para seguir manteniendo la distinción entre categorías, las partes han acordado el incremento de los salarios de todas las categorías, quedando establecidas en los siguientes importes:

<u>Categorías</u>	<u>Salario mensual</u>	<u>Salario anual</u>
Cocinero	1.030	14.420
Camarero	1.030	14.420
Metre	1081	15.134
Jefe de Sala	1.081	15.134
Encargado de Establecimiento	1.081	15.134
Ayudante de Repostería	900	12.600
Ayudante de Camarero	900	12.600
Ayudante de Cocina	900	12.600
Ayudante Cafetero	900	12.600
Pinche	900	12.600
Cajero	900	12.600

Conductor/Repartidor	900	12.600
Fregador	900	12.600
Limpiador	900	12.600
Jefe de Administración	1.219	17.066
Contable	960	13.440
Auxiliar Administrativo	900	12.600
Comercial	960	13.440
Personal de Mantenimiento	900	12.600
Personal de Platería	900	12.600
Trabajador mayor 18 años	900	12.600
Marmitón	900	12.600
Trabajador con contrato en formación	900	12.600

Los citados salarios se aplicarán desde el 1 de enero de 2019 y permanecerán vigentes durante el año 2019, procediéndose a su actualización anual conforme al incremento del Índice de Precios al Consumo, (IPC) y ello durante la vigencia del convenio prevista, según consta en el artículo 2 del propio Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2021.

Tercero. Que las partes acuerdan presentar, conforme al artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación, el presente acuerdo ante la autoridad laboral para su correspondiente registro, depósito y oportuna publicación y a tal fin delegan en el Abogado José Viñolo López, con DNI 44.260.990-C, facultándolo para que pueda presentar este acuerdo a través de la Plataforma REGCON.

Y en prueba de conformidad firman el presente acuerdo por triplicado en Granada a uno de abril de 2019.-La Representante de Empresa, fdo.: M<sup>a</sup> Carmen Gutiérrez Contreras; el Representante de los Trabajadores, fdo.: José Antonio Rodríguez Arenas.

NÚMERO 3.048

## JUNTA DE ANDALUCÍA

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

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Armilla.

VISTO el texto del convenio colectivo del Ayuntamiento de Armilla (con código de convenio nº 18001322011995), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de enero de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y demás

disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

Primero. Ordenar la inscripción del citado convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS RELACIONES ENTRE LA CORPORACIÓN Y EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ARMILLA**

**TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Ámbito de aplicación**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal laboral que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Armilla y que perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto municipal.

Se entiende por personal laboral, a efectos del presente Convenio, a los/las trabajadores/as fijos/as de plantilla, fijos/as discontinuos/as, por tiempo indefinido, temporales o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

No obstante lo anterior, quedan excluidos del ámbito de aplicación de este acuerdo las relaciones de servicios comprendidas en cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) El personal funcionario.
- b) El personal con contrato laboral que preste sus servicios en las empresas públicas o privadas, con independencia de cual sea el porcentaje de participación en las mismas del Ayuntamiento de Armilla.
- c) El personal, con menos de un año de antigüedad en el Ayuntamiento de Armilla, contratado al amparo de los diferentes Programas específicos subvencionados por las Administraciones Públicas, sean de fomento del empleo o de cualquier otra naturaleza, que se regirán por las disposiciones específicas establecidas en dichos Programas y por las normas que les sean de aplicación.
- d) El personal, con menos de un año de antigüedad en el Ayuntamiento de Armilla, que se contrate en virtud de Programas de Empleo y/o Bolsa de Empleo no municipal o en virtud de cualquier programa de apoyo social no promovido por el Ayuntamiento de Armilla, que se regirán por las disposiciones específicas que se indiquen en dichos programas y por las normas que les sean de aplicación.

Igualmente se aplicará íntegramente este Convenio Colectivo a todo el personal laboral en todo aquello que no tenga carácter retributivo y siempre que no contradiga lo establecido en otra disposición normativa.

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Vigencia**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente de su aprobación por el Pleno del Ayunta-

miento de Armilla y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre del año 2021, entendiéndose prorrogado anualmente si no media denuncia del mismo por alguna de las partes, con un mes de antelación a su vencimiento.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso, del vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos, actualizándose automáticamente las cantidades reflejadas al I.P.C.

Si denunciado y expirado el presente Convenio Colectivo las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro o las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera la vigencia del actualmente en vigor, éste se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones.

Una vez denunciado el presente Convenio colectivo, la Mesa General de Negociación habrá de constituirse en el plazo máximo de tres meses, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecidas, salvo en aquellos casos en que por norma legal resulte obligada su modificación. Las disposiciones legales más favorables prevalecerán sobre el presente Convenio Colectivo.

**Artículo 3. Principio de norma más favorable**

Las condiciones establecidas en este Convenio Colectivo se considerarán mínimas y por tanto cualquier mejora que se establezca por acuerdo entre las partes, Acuerdos Plenarios o norma más favorable al personal incluido en su ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio, así como las mejoras establecidas en cualesquiera disposiciones, con independencia de su rango y todas aquellas situaciones colectivas que, comparadas analítica y globalmente, sean superiores a las del presente Convenio, conforme al principio de norma más favorable o condición más beneficiosa para el personal.

En el supuesto de que por la autoridad competente se anule alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo quedará vigente el resto y sólo se renegociará la cláusula anulada.

**Artículo 4. Comisión de interpretación y vigilancia (C.I.V.)**

La Comisión de Interpretación y Vigilancia existente en el Ayuntamiento de Armilla tiene carácter paritario, siendo sus cometidos el control, vigilancia, seguimiento, desarrollo e interpretación del presente Convenio Colectivo; es además el órgano competente para que las partes interesadas diriman, en pie de igualdad, las posibles diferencias.

La Comisión estará compuesta por los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. La Corporación municipal estará representada por tres miembros designados por el órgano competente. Así mismo deberán designar un suplente por cada representante. La Comisión será

estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir quien no tenga el citado nombramiento.

La Corporación o la representación del personal presente en la Comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la Comisión por un asesor o asesora cada uno de ellos.

Artículo 5. Competencias de la Comisión de Interpretación y vigilancia (C.I.V.)

Corresponde específicamente a la Comisión:

a) El nombramiento del Secretario/a de entre sus miembros por el sistema de mayoría simple.

b) Interpretación de la totalidad del texto del Convenio Colectivo en su aplicación práctica.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Facultad de mediación, conforme al presente Convenio Colectivo.

e) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, salvo aquellas que deban ser resueltas por los órganos de gobierno del Ayuntamiento de Armilla.

f) Subsanan los posibles errores materiales de clasificación profesional, catalogación y cálculo en las tablas de retribuciones. Será preceptiva la información y propuesta, por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos, sin perjuicio de las competencias que correspondan al órgano competente de la Corporación. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

g) La valoración de los puestos de trabajo cuando, a instancia de parte interesada, se solicite la modificación de los complementos específicos. Será asimismo preceptiva la negociación y valoración por la C.I.V. en los casos de modificación o creación de nuevos puestos de trabajo, para la asignación de los correspondientes niveles retributivos. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

h) Cualquier problema relativo a la jornada laboral y horario. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

i) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad, cualquiera que sea el número del colectivo afectado, sistemas de provisión de vacantes, de promoción, de funcionarización y de planes de empleo. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

j) Revisión y actualización del Convenio Colectivo para adaptarlo a las modificaciones que puedan derivarse de cambios normativos o de acuerdos que desarrollen o amplíen el convenio. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

k) Proponer la agrupación de las categorías profesionales en áreas funcionales o categorías equivalentes a efectos de movilidad funcional. La C.I.V. podrá proponer esta movilidad dentro del grupo profesional cual-

quiera que sea la categoría a la que pertenezca el personal. Esta medida se encuadra dentro de la política de estabilidad en el empleo, evitando las extinciones de contrato y posibilitando la adaptación a las necesidades técnicas u organizativas, cumplimiento de órdenes de la autoridad o adaptación a normas legales. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

l) Velar en el ámbito del presente Convenio Colectivo para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancias personal o social, potenciando el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades; pudiendo ser consultada y emitir informe en cuestiones relacionadas con la aplicación del presente Convenio que afecten a la igualdad de oportunidades por razón de sexo o cualquier otra discriminación directa o indirecta.

m) La negociación de cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación. Para ello se constituirá, con carácter previo, una Mesa Técnica que estudiará las propuestas presentadas por las diferentes Concejalías, los/las trabajadores/as o por cualquier Sección Sindical.

n) La negociación de las bases para cubrir puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Armilla, ya sea de forma temporal como definitiva. Todo ello de conformidad con el marco competencial atribuido legalmente a la Mesa General de Negociación.

ñ) Velar por el cumplimiento de las actuaciones y compromisos incluidos en el Programa de Acción Social, así como participar activamente en su implementación y cuantificación anual.

o) Las Bases de Ejecución del Presupuesto serán sometidas al trámite de audiencia previa de esta C.I.V., en todo lo concerniente a aquellos artículos de este Convenio Colectivo que se puedan considerar afectados.

p) Cualquier otra que tienda a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo y aquellas que puedan serle atribuidas al amparo de las disposiciones que en el futuro se promulguen.

De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2.015, de 23 de octubre, la resolución de las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del citado texto legal, se someterá a la C.I.V. y si persistiere el desacuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el S.E.R.C.L.A., con carácter previo a la utilización de la vía jurisdiccional competente.

En el caso de la existencia de otras discrepancias en el seno de la C.I.V. las partes también podrán recurrir a la mediación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (S.E.R.C.L.A.), u organismo equivalente.

Artículo 6. Régimen de funcionamiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia (C.I.V.)

La Comisión se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición del Presidente/a o de, al menos, dos tercios de la representación sindical de la C.I.V. La convocatoria debe ser notificada fehacientemente a todos los miembros de la Comisión e ir acompañada del orden del día. Ésta se realizará, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de su celebración. En el caso de sesiones extraordinarias se convocarán con veinticuatro horas de antelación.

La Comisión estará presidida por la persona titular de la Concejalía Delegada competente en materia de personal o miembro de la Corporación en quien delegue.

La Presidencia asumirá las siguientes funciones:

- Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, conforme con las peticiones de los demás miembros.

- Presidir las sesiones, dictaminar el comienzo y finalización de las mismas, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causa justificada.

- Elevar los informes de la C.I.V. a los órganos competentes municipales para su aprobación.

- Visar las actas y certificaciones de los acuerdos de la C.I.V.

- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente/a de la C.I.V.

La C.I.V. nombrará a un Secretario/a, a propuesta de la Presidencia. El nombramiento deberá recaer en un/a trabajador/a municipal.

Sus cometidos fundamentales serán:

- La convocatoria de las sesiones por orden de la Presidencia, así como las citaciones a los miembros del mismo.

- La preparación de la documentación y puesta a disposición de los integrantes para su análisis y estudio.

- Recibir las comunicaciones de los miembros de la C.I.V.

- Expedir certificaciones de los acuerdos aprobados, con el visado de la Presidencia.

- Levantar las actas de la C.I.V., remitiendo el borrador a las partes integrantes en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo que se trate de acuerdos que se deban someter a Pleno u otro órgano de gobierno municipal en cuyo caso se remitirán antes de su celebración.

- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario/a de la C.I.V.

Todos los miembros de la C.I.V. deberán guardar sigilo, tanto individual como colectivamente, sobre las materias tratadas y señaladas expresamente con carácter secreto y reservado, en el seno de las reuniones en las que participe y sobre la información recibida por razón del cargo.

La C.I.V. se reunirá en primera convocatoria, al menos, con la asistencia de la mitad más uno de los miembros de cada una de las partes (Corporación y representación sindical).

Si una de las partes no asistiere se entenderá intentada la conciliación quedando abierto el procedimiento de arbitraje ordinario de conflicto colectivo.

La Comisión podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los Acuerdos adoptados se recogerán en actas que vinculan a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio Colectivo. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de edictos de esta Corporación y de las Secciones Sindicales, así como en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Armilla.

Ningún acuerdo de la C.I.V. podrá menoscabar el contenido de los derechos contemplados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Mesa General de Negociación

De conformidad con el artículo 33.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Armilla que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo comunes al personal funcionario y laboral a través de la negociación colectiva.

Las materias objeto de negociación serán las recogidas en la normativa vigente de aplicación así como las que acuerden las partes.

TÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación municipal. Sin merma de dicha facultad el Comité de Empresa y, en definitiva, la representación legal del personal municipal, tendrá las funciones de información, negociación y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por este Convenio Colectivo y en el T.R.E.T.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Los criterios inspiradores de la organización del trabajo en el Ayuntamiento de Armilla serán:

- La planificación y ordenación de los recursos humanos.

- La adecuación y suficiencia de la plantilla a las necesidades del servicio.

- La adecuación y eficiencia de la adscripción profesional de los/las trabajadores/as municipales.

- La profesionalización y promoción de los/las trabajadores/as municipales.

- La identificación y valoración de los puestos de trabajo.

- La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.

A todo el personal municipal se le asignará por escrito un único destino funcional, en el que ha de coincidir necesariamente la unidad del organigrama y el cen-

tro de trabajo donde va a desarrollar su labor. Los cambios de destino habrán de comunicarse por escrito, de forma motivada y en los plazos legalmente establecidos, tanto al trabajador/a afectado/a como a los representantes del personal integrantes de la C.I.V.

El personal laboral deberá ser preparado y formado para el desempeño de otro puesto de trabajo y adscrito a otro igual o similar antes de la supresión de su puesto de origen. Todo ello en cumplimiento del artículo 141 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.

#### Artículo 9. Planificación

La planificación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Armilla tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos trae como consecuencia que para satisfacer las necesidades de personal en el Ayuntamiento de Armilla se proceda a atender en primer lugar con los efectivos existentes constituidos en el ámbito de este Convenio Colectivo, previa comunicación al Comité de Empresa.

La movilidad y la promoción del personal son dos instrumentos fundamentales para mejorar la utilización de los recursos humanos.

La movilidad del personal se realizará con carácter voluntario mediante los concursos de traslados dentro de una misma categoría profesional. Los concursos se basan en los principios de mérito y capacidad. Excepcionalmente se combinan con otros valores constitucionales como son la protección a la salud, la maternidad y a la familia.

El derecho a la promoción en el trabajo se concreta en el acceso a una categoría distinta dentro del mismo grupo profesional o a una categoría de grupo superior.

Los concursos de traslados y de promoción interna del personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este Convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

El Ayuntamiento de Armilla tiene aprobada la plantilla del personal laboral. Dicha plantilla se actualizará anualmente con el personal que haya superado los procesos selectivos para su ingreso como personal laboral.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo se procederá a determinar las necesidades reales del Ayuntamiento de Armilla, con el objetivo de conseguir un reordenamiento adecuado de la plantilla, seguir avanzando en la estructuración de una administración moderna y consolidar el empleo temporal cuando éste responda a situaciones estructurales.

#### Artículo 10. Protección al empleo y estabilidad laboral

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a adoptar las medidas necesarias para cooperar a la estabilidad del empleo adoptando medidas para la consolidación y estabilidad de los puestos o

plazas de carácter estructural, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente.

Las partes firmantes se comprometen a preparar, de conformidad con los Presupuestos Generales del Estado y demás normativa vigente que resulte de aplicación, la consolidación prevista en la Disposición Transitoria Cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, debiendo constar la aceptación expresa del trabajador/a que ocupa el puesto o plaza a consolidar.

Así mismo ambas partes se comprometen a iniciar, de conformidad con la normativa vigente que resulte de aplicación, los pertinentes procesos de funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Armilla, siempre que exista aceptación expresa del trabajador/a que ocupa la plaza o puesto a funcionarizar.

En los supuestos descritos anteriormente se reconocerán los años de servicios prestados con el reconocimiento de la antigüedad que el trabajador/a tuviera y su posterior contabilización a nivel retributivo.

El personal mayor de cincuenta y cinco años podrá optar a quedar al margen del proceso de consolidación con garantía del puesto de trabajo hasta la jubilación.

#### Artículo 11. Principios aplicables a la selección de personal

El personal laboral al que afecta el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo será seleccionado por la propia Corporación, con el máximo respeto a los principios de igualdad de oportunidades, mérito, capacidad y publicidad.

La contratación laboral podrá ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial y demás modalidades previstas en la legislación laboral.

El Ayuntamiento de Armilla tiene la obligación de entregar al personal que lo solicite, antes de diez días, a partir de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta debidamente diligenciada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. Asimismo la Corporación facilitará al personal que lo solicite fotocopias de los documentos acreditativos de las cotizaciones a Seguridad Social.

#### Artículo 12. Normas aplicables a la selección de personal laboral fijo

Corresponderá, en todo caso, a la Presidencia del Ayuntamiento de Armilla la formulación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno. La propuesta de Oferta de Empleo Público, se informará y se negociará previamente con la C.I.V. para elevarla al órgano competente para su aprobación.

Se incluirán como objeto de la Oferta de Empleo Público las necesidades de recursos humanos que deban cubrirse con personal laboral fijo y no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante el ejercicio; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

#### Artículo 13. Clasificación profesional

La clasificación del personal laboral del Ayuntamiento de Armilla se realizará dentro de las categorías,

grupos y niveles que figuran en el presente artículo con la finalidad de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal favoreciendo así su promoción.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral, incluyendo las distintas tareas, funciones, responsabilidades, o especialidades laborales asignadas al trabajador/a.

Los distintos puestos de trabajo del personal laboral sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se agruparán de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, en los siguientes grupos profesionales:

#### Grupo Profesional I

En él se incluyen los/las trabajadores/as que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales, que desarrollan actividades complejas dentro de su nivel académico (Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes) y que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se integrarán en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1.

#### Grupo Profesional II

En él se incluyen los/las trabajadores/as que desempeñan funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes) y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar siguiendo instrucciones generales.

Se integrarán en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

#### Grupo Profesional III

En él se incluyen los/las trabajadores/as con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalentes, que desempeñan funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas heterogéneas o funciones especializadas que requieren una amplia experiencia y un grado de responsabilidad en función de la complejidad de los trabajos, así como aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente de iniciativa y que comportan, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otros/as trabajadores/as de grupos profesionales inferiores. Habitualmente actuarán bajo la instrucción y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarro-

llando programas o aplicaciones técnicas. Así mismo asumen la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y su supervisión.

Se integrarán en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

#### Grupo Profesional IV

En él se incluyen los/las trabajadores/as con título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o equivalentes, que realizan tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro/a trabajador/a, así como aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros/as trabajadores/as de igual o inferior grupo profesional. Su ejercicio puede conllevar la supervisión de las tareas que desarrolla el conjunto de trabajadores/as que coordina.

Se integrarán en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

#### Grupo Profesional V

En él se incluyen los/las trabajadores/as con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental. Así mismo se incluirán a aquellos/as trabajadores/as que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, no necesitando formación específica.

Se integrarán en este grupo profesional aquellos/as empleados/as que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E.

Para los grupos III, IV y V se entenderá que se está en la posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional de al menos veinticuatro meses o superado el curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido en un centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de al menos cincuenta horas para el grupo V, doscientas horas para el grupo IV y trescientas horas para el grupo III.

Sin perjuicio de lo establecido en las Disposiciones Adicionales Primera y Segunda de este Convenio Colectivo, los diferentes grupos, categorías y niveles del personal laboral vigentes hasta la entrada en vigor del presente Convenio se extinguirán con el mismo.

El contenido de la prestación laboral y las funciones que han desempeñar los/las empleados/as según su nuevo grupo profesional y nivel son los atribuidos a los puestos de trabajo que en función de sus características básicas o de las condiciones de la prestación de los servicios públicos corresponda a los mismos.

Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, el Ayuntamiento de Armilla podrá acordar, por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes para la realización de funciones de superior o inferior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos y experiencia profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes.

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

En el caso de encomienda del desempeño de un puesto de trabajo de grupo profesional inferior, la movilidad deberá estar ejecutada por necesidades perentorias o imprevisibles del servicio, no pudiendo ser su duración en su totalidad superior a tres meses en un año, computados de fecha a fecha, realizándose conforme a criterios objetivos. En el supuesto de que se superasen dichos plazos y siguiera persistiendo la necesidad de realización de las funciones encomendadas el Ayuntamiento de Armilla procederá a su cobertura a través del correspondiente procedimiento de provisión de vacantes.

En ningún caso se modificará la adscripción del trabajador al grupo profesional a través de la movilidad funcional.

Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de la capacidad o incapacidad laboral permanente total derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como para la protección integral de la mujer y para la protección de la maternidad.

El Ayuntamiento de Armilla comunicará previamente las situaciones descritas en los párrafos anteriores a los representantes del personal y a la C.I.V., la cual podrá proponer la habilitación de otra categoría no recogida en este artículo.

#### Artículo 14. Grado personal

Los puestos de trabajo se clasifican en treinta niveles de complemento de destino.

Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, poseerá un grado personal correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción. Si durante este tiempo se modificase el nivel del trabajador/a fijo/a, el tiempo de desempeño se computará con el nivel más alto que dicho puesto hubiese sido clasificado.

No obstante lo anterior, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

El personal de nuevo ingreso deberá permanecer en el puesto de trabajo al que haya sido adscrito un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo. Dicho personal comenzará a consolidar el grado personal correspondiente al nivel del puesto de trabajo al que haya sido destinado. Para la aplicación de la presente disposición será requisito necesario que la adscripción se realice mediante Acuerdo Plenario o resolución de la Alcaldía - Presidencia.

A los efectos de consolidación del grado, la fecha de comienzo de consolidación de grado para el personal laboral se establece a partir del día siguiente en el que se apruebe por Pleno este Convenio Colectivo.

La consolidación del grado personal comporta la percepción del complemento de destino correspondiente al mismo, con independencia del puesto de trabajo que se desempeñe, salvo que ya lo tuvieran consolidado con anterioridad a este Convenio.

El personal con una misma categoría profesional podrá permutar sus puestos de trabajo con el personal de otras Administraciones en condiciones de reciprocidad, siempre que así lo acepten las Administraciones afectadas.

#### Artículo 15. Relación de puestos de trabajo

La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación de los efectivos de personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, en el que se precisan los requisitos esenciales exigidos para el desempeño de puestos, así como las retribuciones correspondientes a cada uno. Pretende armonizar las necesidades de los servicios municipales con la organización establecida para llevarlos a efecto y con los recursos municipales, debiendo contener:

- Los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de trabajo o servicio, indicando el número y características de los que pueden ser ocupadas por el personal laboral.

- La denominación y características esenciales de cada puesto de trabajo, los requisitos exigidos para su desempeño y los complementos que le corresponda.

La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realizará a través de la Relación de Puestos de Trabajo.

Cualquier modificación de la Relación de Puestos de Trabajo, ya sea parcial o total, deberá ser negociada entre la Corporación y la representación sindical.

#### Artículo 16. Oferta de empleo público

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de Oferta de Empleo Público o de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal. La ejecución de la Oferta de Empleo Público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Las plazas vacantes de personal que surjan anualmente en la plantilla así como las que sean consecuencia de jubilaciones y demás causas establecidas en las normas aplicables a cada categoría de personal se cubrirán en la Oferta de Empleo Público inmediata, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y demás normativa aplicable; siempre que se den las circunstancias objetivas que lo hagan necesario a propuesta de la Corporación y previo informe de los representantes del personal integrantes de la C.I.V.

La Oferta de Empleo Público, o instrumentos similar, reservará un cinco por ciento total de las plazas ofertadas para personas con discapacidad, considerando como tales las descritas en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, de tal forma que progresivamente se alcance el tres por ciento del total de efectivos del Ayuntamiento de Armilla.

Corresponderá al órgano competente determinado en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, o el que por delegación se confiera, la aprobación de la Oferta de Empleo Público, conforme a los criterios fijados en la normativa básica estatal y de acuerdo con el Presupuesto municipal y la plantilla. La propuesta de Oferta de Empleo Público se informará y, en su caso, se negociará con carácter previo en el órgano correspondiente.

De conformidad con la normativa vigente en las diferentes Ofertas de Empleo Público se realizará promoción interna, en función de las necesidades existentes.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo quedará excluido del pago de los derechos de examen.

#### Artículo 17. Ingreso y plantilla de personal

El Ayuntamiento de Armilla tiene aprobada la plantilla de personal laboral fijo, la cual se actualizará anualmente con el personal que haya superado los procesos selectivos para su ingreso como personal laboral fijo.

El ingreso del personal fijo o de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Armilla, así como la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional se realizarán de acuerdo con las normas específicas que lo regulan.

Junto con el Presupuesto municipal se procederá a la aprobación de la Plantilla del personal del Ayuntamiento. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los efectivos del personal existentes constituirán la Oferta de Empleo Público del siguiente ejercicio; debiendo señalarse en la referida Oferta tanto las plazas de nuevo ingreso como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna.

#### Artículo 18. Promoción interna y formación

La promoción profesional habrá de constituir un instrumento indispensable en un modelo avanzado de carrera, especialmente en el ámbito de una Administración desarrollada en su dimensión y en sus áreas funcionales.

Limitados los procesos selectivos de nuevo ingreso, la adaptación de la estructura profesional del empleo

público deberá efectuarse, en buena medida a través de los mecanismos y procesos de promoción. La promoción interna consiste en el ascenso de los/las empleados/as públicos/as del subgrupo o grupo de clasificación inferior al subgrupo o grupo de clasificación inmediatamente superior, en el supuesto de que éste no tenga subgrupo, o acceso a otra categoría o cambio de escala dentro del mismo grupo de clasificación.

Ningún/a empleado/a ascenderá a una categoría superior si no es en virtud del oportuno proceso selectivo. No tendrá la consideración de promoción interna el desempeño de puestos de trabajo que impliquen jefatura o mando, los cuales serán promovidos o removidos con arreglo a lo que al respecto determine la legislación vigente de la función pública aplicable a los empleados/as de esta Corporación.

El Ayuntamiento de Armilla facilitará la promoción interna. El personal deberá poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tuviera subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.

La promoción deberá basarse en el esfuerzo profesional, el historial profesional y la carrera, la formación y cualificación profesional adquiridas, debiendo ser también objeto de consideración la antigüedad.

El personal que acceda a otros grupos por el sistema de promoción interna tendrá, en todo caso, preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

La formación profesional es el mecanismo óptimo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias y requerimientos profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres.

El Ayuntamiento de Armilla, directamente o en régimen de concierto con otros centros oficiales, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad en el empleo en los supuestos de modificaciones de puestos de trabajo.

Para ello, elaborará anualmente un Plan de Formación, que será trasladado a la representación del personal, al objeto de que efectúen las aportaciones y/o modificaciones que estimen oportunas

Con objeto de facilitar su promoción y formación profesional, el personal verá facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, a cuyo efecto tendrán derecho a:

a) Elegir turno de trabajo cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, en aquellos casos en los que haya turnos.

b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional impartidos por centros oficiales.

c) El permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo del personal que curse algún título académico oficial para la asistencia a las clases y asignaturas correspondientes, previa autorización por su encargado/a o Jefe/a superior inmediato, si bien, el tiempo de trabajo perdido tendrá que ser recuperado por el trabajador/a.

El personal deberá acreditar los cursos o estudios y justificar su asistencia.

El personal laboral del Ayuntamiento de Armilla tendrá derecho a asistir como mínimo a dos cursos de formación anual siempre y cuando el contenido de los mismos estén directamente relacionados con su categoría profesional, o con cualquier otro puesto existente en la R.P.T. del Ayuntamiento de Armilla, en aras de facilitar su promoción laboral.

Esta formación se realizará, preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En los Planes de Formación del Ayuntamiento de Armilla, se adecuarán los horarios de las actividades formativas, para compatibilizar la participación del personal con cargas familiares en igualdad de condiciones.

El objetivo de los cursos de formación interna del Ayuntamiento de Armilla será:

- Formar al personal municipal.
- Elevar el nivel profesional del personal.
- Contribuir a incrementar la eficacia y la calidad de los servicios a la ciudadanía a través de las acciones formativas adecuadas.
- Atender las siguientes necesidades de formación: prevención de riesgos laborales, formación y reciclaje de oficios varios, así como en nuevas tecnologías informáticas, en atención al público, y al personal que tenga trabajadores/as a su cargo, en técnicas de dirección participativa y organización del trabajo.
- Adecuar los conocimientos necesarios con los perfiles profesionales de los puestos de trabajo municipales.

Para el acceso a los cursos se utilizará el criterio de preferencia para aquellas personas que vayan a aplicar de forma directa e inmediata los conocimientos que sean materia del curso.

En aquellos casos en los que haya más demanda del curso que plazas ofertadas se establecerá un criterio de prelación para acceder a los mismos.

A aquellos/as trabajadores/as a los que sobrevenga algún tipo de discapacidad que les impida el desempeño normal del puesto de trabajo podrán ser reubicados mediante atribución temporal de funciones en otros puestos vacantes de la misma categoría profesional y funciones equivalentes.

#### Artículo 19. Carrera horizontal

Las partes reconocen la necesidad de implantar una nueva carrera administrativa articulada en torno al desempeño del puesto de trabajo y al desarrollo de las competencias de los/las empleados/as público/as, por lo que acuerdan establecer mecanismos horizontales de progresión y reconocimiento en la carrera, que permitan avanzar al empleado/a, tanto desde el punto de vista retributivo como de prestigio y consolidar la posición alcanzada en su trayectoria profesional.

La carrera horizontal consistirá en la progresión de categoría personal, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. A estos efectos se valorará la trayectoria y la actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La progresión en la carrera horizontal reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria: corresponde a cada empleado/a decidir su incorporación al sistema de progresión en la categoría personal en que consiste la carrera horizontal.

b) Individual: la carrera horizontal representa el reconocimiento personal al desarrollo y trayectoria profesional que realiza cada empleado/a.

c) De acceso consecutivo y gradual en el tiempo: el progreso en la carrera horizontal consiste en el acceso consecutivo a las distintas categorías, previo cumplimiento de los requisitos que se prevean para cada tramo de la misma.

#### Artículo 20. Provisión definitiva de puestos de trabajo vacantes

Los puestos de trabajo vacantes existentes en la Relación de Puestos de Trabajo serán provistos mediante concurso de traslados. Este proceso se realizará antes de la adjudicación de plazas en virtud de concursos de promoción y acceso a la condición de personal laboral fijo.

Se entiende por concurso de traslados el procedimiento por el cual el Ayuntamiento de Armilla convoca la adscripción de un puesto de trabajo vacante de personal laboral fijo y el/la trabajador/a fijo/a ejerce su derecho a la movilidad para ocupar un puesto de su misma categoría profesional y para el que reúne los requisitos establecidos en la R.P.T.

El concurso de traslados afectará a todos los puestos de trabajo vacantes de necesaria provisión en el momento de la convocatoria.

El personal removido por supresión del puesto de trabajo que viniera ocupando o por causas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto, tendrá preferencia absoluta para ocupar un puesto de trabajo previo a la movilidad forzosa.

Los traslados a que se refiere el presente artículo no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicado el puesto, debiendo permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar.

Podrán cubrirse por libre designación aquellos puestos que se determine en la R.P.T. atendiendo la naturaleza de sus funciones.

Cuando en atención a los puestos a cubrir así se determine en las convocatorias, los concursos podrán tener dos fases. En la primera se valorará la categoría económica consolidada, la valoración del trabajo desarrollado, cursos de formación y perfeccionamiento y antigüedad. La segunda fase consistirá en la comprobación y valoración de los méritos específicos a las características de cada puesto. A tal fin podrá establecerse la ela-

boración de memorias o la celebración de entrevistas, especificadas en la convocatoria.

Las bases de la convocatoria se negociarán en la C.I.V. y las aprobará el órgano competente.

Artículo 21. Movilidad funcional, traslados obligatorios y remoción de puestos de trabajo.

El Ayuntamiento de Armilla, de conformidad con la legislación vigente, reconoce el derecho al cargo y categoría profesional del personal al servicio del mismo, sin perjuicio de su adscripción a unos y otros puestos de trabajo efectuada por los órganos competentes.

La movilidad funcional entre puestos de trabajo base de igual grupo se realizará respetándose la categoría profesional, titulación y retribuciones personales consolidadas. Una movilidad funcional más amplia requerirá la negociación previa de la C.I.V.

El personal laboral adscrito a un puesto de trabajo por el procedimiento de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, pudiendo ser adscrito a otros puestos de trabajo dentro de la misma categoría y de conformidad con las normas aplicables, manteniéndose las garantías legales que le correspondan.

El personal que acceda a un puesto de trabajo por procedimiento de concurso, podrá ser removido por causas derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo o de una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insuficiente, que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto. La remoción se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y oído el Comité de Empresa en su caso.

La adscripción a otro puesto conllevará la percepción de las retribuciones complementarias correspondientes al nuevo puesto de trabajo asignado, sin perjuicio de la consolidación de la categoría económica que corresponda y que implicará el percibo al menos del complemento de destino correspondiente al mismo.

Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto temporalmente, en caso de urgente e inaplazable necesidad, por movilidad funcional de carácter voluntario, con un trabajador/a fijo/a que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la Relación de Puestos de Trabajo.

Al personal que se traslade voluntariamente conforme al presente artículo, se le reservará el puesto de trabajo previo a la movilidad, y percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que realmente desempeñe, con cargo a los créditos incluidos en el área en que figure dotado este último puesto.

En casos excepcionales, podrá atribuirse al personal fijo el desempeño, por el tiempo mínimo imprescindible, de funciones especiales que no estén incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal que desempeñe con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas. En tal supuesto, continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las

indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso, salvo que las funciones asignadas puedan constituir puestos de trabajo de retribuciones superiores, en cuyo caso se percibirán las diferencias retributivas cuantificadas por asimilación a los complementos de puestos similares. Dichas retribuciones serán adaptadas en su caso a las resultantes de la clasificación definitiva del puesto de trabajo con efectos de la fecha de la atribución temporal de funciones.

En caso de que algún/a trabajador/a se viera sancionado con la retirada del carnet de conducir, y éste fuera imprescindible para el desempeño de su trabajo, será trasladado a otro puesto, dentro de la misma categoría, mientras dure la sanción.

La provisión de puestos de trabajo deberá efectuarse a través de los procedimientos establecidos en este Convenio Colectivo. Cuando se compruebe la adscripción a un puesto de trabajo sin seguir los procedimientos establecidos deberá dejarse sin efecto la adscripción formalizándose la provisión del puesto de acuerdo con la regulación del Convenio.

La movilidad forzosa se realizará previa negociación colectiva, basada en razones de interés general y en demandas sociales.

Los traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos que haya de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito. Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con la representación del personal de acuerdo con las directrices que puedan establecerse en la C.I.V.

Artículo 22. Trabajos de distintas categorías

La Corporación municipal, a través del órgano competente, en caso de eventual necesidad, podrá destinar al personal a la realización de trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el/la trabajador/a a su antiguo puesto al cesar la causa que motivase el cambio, con los límites establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones aplicables. En todo caso, las retribuciones siempre serán respetadas y para destinar a cualquier trabajador/a al desempeño de un trabajo de inferior categoría, será preciso el informe de la C.I.V. Estos trabajos no deberán superar los seis meses de duración, si las condiciones técnicas se normalizaran.

Cuando con carácter provisional sea necesario encomendar funciones de superior categoría o responsabilidad a la que se tiene y no existan puestos equivalentes vacantes, las retribuciones complementarias que les sean aplicables serán cuantificadas en expediente individual por asimilación a los complementos de destino y específicos de puestos similares y con la intervención de la C.I.V. Estas situaciones podrán mantenerse por un plazo no superior a seis meses y podrán ser renovadas solo si existe acuerdo entre la Corporación, el/la trabajador/a y la C.I.V.

El único procedimiento válido para adquirir una categoría es la superación de los procesos concursales correspondientes. En ningún caso el desempeño de fun-

ciones de categoría superior consolidará el salario o la categoría superior, sin perjuicio del derecho a percibir durante ese tiempo la diferencia salarial correspondiente, quedando el acceso sometido a los correspondientes sistemas de promoción regulados en los anteriores artículos. No obstante, las funciones desempeñadas en categoría superior podrán alegarse como méritos a efectos de los concursos de promoción, lo que deberá acreditarse en la forma que se establezca en la correspondiente convocatoria.

#### Artículo 23. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba en todos los contratos de trabajo, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

Para el supuesto de contratos temporales de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses el periodo de prueba no excederá de un mes.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en el Ayuntamiento de Armilla, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpen su cómputo.

### TÍTULO III. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

#### Artículo 24. Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Armilla son el sueldo base, los trienios correspondientes así como los componentes de ambos incluidos en las pagas extraordinarias. Su importe vendrá determinados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

#### Artículo 25. Sueldo

El sueldo es la retribución asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los períodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo de clasificación en que se halle encuadrado, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

#### Artículo 26. Trienios

Los trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio, según establece anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

A estos efectos, a todo el personal se le computarán todos los períodos de prestación de servicios en el

Ayuntamiento de Armilla o cualquier otra Administración Pública, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación por la que hubieren trabajado.

Todos los trienios se abonarán con efectos al día primero del mes de su cumplimiento.

El reconocimiento de servicios previos se efectuará a instancia de parte y sus efectos económicos tendrán efecto desde el día primero del mes siguiente a su solicitud, si a ello hubiera lugar.

#### Artículo 27. Pagas extraordinarias

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tiene derecho a dos pagas extraordinarias al año, una con motivo de Navidad y otra en el mes de junio.

La cuantía de cada una de ellas será la de sueldo base más trienios, complemento de destino, complemento específico y de productividad. El cómputo de estas pagas extraordinarias será semestral, en los períodos comprendidos entre el 1 de diciembre al 31 de mayo y del 1 de junio al 30 de noviembre.

#### Artículo 28. Complemento de destino

El complemento de destino es el que se atribuye a cada puesto de trabajo de acuerdo con las funciones que le son inherentes y con el correspondiente nivel que se le asigne en la vigente Relación de Puestos de Trabajo.

#### Artículo 29. Complemento específico

Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de aquellos puestos de trabajo a los que se asigne en la vigente Relación de Puestos de Trabajo, en función de su especial dificultad técnica, incompatibilidad, peligrosidad, nocturnidad, turnicidad, responsabilidad y penosidad. La percepción de este complemento dependerá del desempeño efectivo del puesto de trabajo que lo tenga asignado.

Su devengo no generará derecho alguno en cuanto al mantenimiento del mismo si dejaran de realizarse las funciones de dicho puesto, sin perjuicio de que la modificación de los niveles y cuantía se realice a través del procedimiento que se determine.

#### Artículo 30. Complemento de productividad

Está destinado al reconocimiento de las circunstancias objetivas que acrediten el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo así como los objetivos del mismo.

Su distribución y asignación individual, sujeta a criterios objetivos, corresponde al Alcalde/sa-Presidente/a del Ayuntamiento, teniendo carácter público tanto para el resto de personal como para la representación sindical.

La posible rebaja del complemento de productividad a un/a trabajador/a deberá llevarse a efecto previa advertencia y oída la C.I.V.

En ningún caso el devengo de este complemento durante un período de tiempo originará derecho de ningún tipo por parte de su perceptor respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

#### Artículo 31. Otros complementos para el personal.

Se establece para el personal del Ayuntamiento de Armilla un complemento consistente en:

- Por trabajo el día 24 o el 31 de diciembre: 100 euros.

**Artículo 32. Gratificaciones por servicios extraordinarios**

Tendrán la consideración de servicios extraordinarios los realizados fuera del horario habitual de trabajo ó siempre que supere el horario en cómputo anual.

La necesidad de la prestación de estos servicios extraordinarios la determinará el/la Jefe/a inmediato/a, quien informará al Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a correspondiente.

Se racionalizará el uso de los servicios extraordinarios, no pudiéndose sobrepasar las diez horas en una misma jornada, salvo en jornada electoral y demás casos excepcionales.

Estos servicios se compensarán a elección del personal, bien con tiempo de descanso o con pago en metálico.

Serán siempre voluntarios y rotativos, cubriéndose conforme el organigrama funcional. Su implementación práctica se llevará a efecto en la C.I.V.

Se compensará por tiempo de descanso y siempre que la organización del trabajo lo permita, en la proporción de una hora de trabajo por dos horas de descanso. Las horas extraordinarias trabajadas en festivos u horario nocturno se compensarán por tres horas y media de descanso, las cuales podrán ser disfrutadas cuando el personal lo solicite y el servicio lo permita, con un margen de un año máximo.

Los expedientes administrativos que se originen como consecuencia de la realización de estos servicios extraordinarios estarán a disposición de los integrantes de la C.I.V., quienes harán un uso reservado de dicha información.

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas desde las 22 h. hasta las 7 h.

Se compensarán con dos horas extras a todo/a trabajador/a que sea requerido para trabajar fuera de su horario habitual de trabajo, aunque el tiempo empleado en el mismo sea inferior a dos horas.

El cómputo anual de horas extraordinarias se valorará en C.I.V. al finalizar el año al objeto de traducirlos en puestos de trabajo para la Oferta de Empleo Público.

Será la C.I.V. la encargada de regular la valoración económica de las horas extraordinarias, de conformidad con la siguiente fórmula:

Cálculo:

Promedio importe grupos: sueldo, trienios (14 pagas), complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad (14 pagas).

Divisor: cómputo anual horario (1.642 horas).

Índices a aplicar:

- Hora extraordinaria: +75% del resultado anterior.
- Hora extra nocturna y/o festiva: +125% del resultado.

**Artículo 33. Indemnizaciones por razón del servicio**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo que por razón del servicio hubiera de desplazarse fuera del término municipal percibirá dietas de manutención y alojamiento de acuerdo con la normativa vigente.

Las dietas se percibirán, salvo casos excepcionales y previa justificación del servicio, sólo para el supuesto en que el servicio se preste fuera del municipio y la Corporación no facilite el alojamiento y/o la manutención correspondiente.

En los procesos selectivos en los que participe en condición de integrante de un tribunal personal acogido al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, éste percibirá las indemnizaciones estipuladas en la normativa vigente estatal.

El devengo de las indemnizaciones por razón del servicio no generará derecho al mantenimiento de las mismas si este deja de producirse.

La Corporación dispondrá de los mecanismos de control necesarios para la correcta aplicación del presente artículo.

**Artículo 34. Revisión salarial**

En el mes de enero de cada año se aplicará la subida salarial establecida en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de posteriores mejoras salariales producto de la negociación.

**TÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS****Artículo 35. Jornada laboral**

La jornada de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca con carácter general para las Administraciones Públicas, adaptando éste a las necesidades de los diferentes servicios municipales mediante las oportunas resoluciones.

Con carácter general la jornada ordinaria será continuada.

Los días veinticuatro y treinta y uno de diciembre permanecerán cerradas las oficinas públicas e instalaciones municipales. A estos efectos los sábados tendrán la consideración de no laborables, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Se establece la posibilidad opcional de reducir la jornada laboral en una hora para los/las trabajadores/as al cumplir los sesenta años. Esta reducción dejará de aplicarse cuando el trabajador/a cumpla la edad legal de jubilación y decida prolongar voluntariamente su vida laboral.

Existirá un periodo de flexibilidad de quince minutos computables como jornada ordinaria para entrar al trabajo, excepto en los supuestos de jornada reducida.

Durante la jornada laboral se dispondrá de una pausa de treinta minutos considerada como trabajo efectivo o la parte proporcional que corresponda en caso de jornada partida, que se disfrutará con carácter general en la de mañana entre la hora y media y las tres horas desde la entrada al trabajo. En el resto de turnos se disfrutará de acuerdo con las necesidades del servicio. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación normal de los servicios, quedando de cuenta del Jefe/a inmediato/a el que los mismos queden atendidos en todo momento.

Durante el primer trimestre del año, en el seno de la C.I.V. se negociarán las normas sobre la implementación de la jornada aplicable a los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Armilla, en función de las necesidades y especificidades de los distintos servicios municipales; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

**Artículo 36. Vacaciones**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrá derecho a unas vaca-

ciones anuales retribuidas de veintidós días hábiles o un mes por año completo de servicio o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos prestados, a distribuir en función de las necesidades del servicio.

A los efectos de lo regulado en este artículo no se considerarán como días hábiles los sábados, salvo las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales.

Podrán disfrutarse además hasta cuatro días adicionales de vacaciones por antigüedad conforme a las siguientes previsiones:

- En el año en el que cumplan quince años de servicios efectivos prestados, un día adicional.
- En el año en el que cumplan veinte años de servicios efectivos prestados, dos días adicionales.
- En el año en el que cumplan veinticinco años de servicios efectivos prestados, tres días adicionales.
- En el año en el que cumplan treinta años de servicios efectivos prestados, cuatro días adicionales.

El periodo vacacional se disfrutará de forma obligatoria dentro del año natural y hasta el treinta y uno de marzo del año siguiente. Al menos once días hábiles o quince naturales de vacaciones deberán ser disfrutadas preferentemente entre los días quince de junio al quince de septiembre, salvo que el calendario laboral, en atención a la naturaleza particular de los servicios prestados en cada ámbito, determine otros periodos. En el caso de que no se pudiesen disfrutar éstos en los meses preferentes debe existir una compensación en días por parte del Ayuntamiento de Armilla (normalmente un tercio). El resto de días de vacaciones se podrán disfrutar sin periodo mínimo alguno, siempre y cuando el servicio lo permita, sometiéndose a la Concejalía competente para su Visto Bueno.

Cada área municipal establecerá turnos, preferentemente por meses, mediante un sistema de rotación donde ningún trabajador/a sea discriminado por razones del servicio, por conciliación de la vida familiar, por cargos jerárquicos... De no alcanzarse acuerdo en la distribución de los turnos de vacaciones se sorteará el orden de elección.

La baja temporal por enfermedad no impide el devengo del derecho a vacaciones, pudiéndose disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda y siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Cuando las situaciones de permiso por maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera alguna de estas situaciones, el periodo vacacional se interrumpirá y se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que corresponda, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las vacaciones no disfrutadas no podrán compensarse en forma alguna.

Antes de finalizar el primer trimestre del año en curso cada área municipal elevará a la Concejalía competente

en materia de Personal su propuesta de vacaciones anuales para su aprobación. Cualquier modificación a la distribución autorizada requerirá nueva autorización de la Concejalía.

Por el Área de Personal se efectuarán comunicaciones, mediante una intranet creada al efecto, para informar y recordar a los/las trabajadores/as sobre todas estas circunstancias.

#### Artículo 37. Fiestas

Se descansará con derecho a retribución íntegra los días declarados expresamente inhábiles y, por tanto, festivos no recuperables por la Consejería competente de la Junta de Andalucía. Así como los días declarados fiestas locales por el Ayuntamiento de Armilla, compensándose con dos días de descanso, asimilados a asuntos propios, a aquel personal que por turno tenga que trabajar.

#### Artículo 38. Permisos y licencias

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá los siguientes permisos retribuidos, previa autorización y posterior justificación:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar o enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de nueve años.

1. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar.

El concepto de enfermedad grave comprende:

- Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

- El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.

- Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

- Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

- Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

El disfrute del permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio. En cuanto al permiso por fallecimiento, procederá la autorización del disfrute en días alternos siempre y cuando los interesados acrediten la concurrencia de circunstancias excepcionales, que habrán de ser debidamente ponderadas por el órgano competente en materia de personal, siempre que se justifiquen y ello no suponga un abuso del derecho.

2. Permiso por enfermedad infecto-contagiosa de hijos/as menores de nueve años: Tres días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo éstos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Este permiso será incompatible con el regulado en el punto anterior.

Todo ello de conformidad con lo establecido en la Instrucción 4/2012, de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio Económico-Financiero de la Junta de Andalucía, en materia de jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía y de sus instituciones, agencias administrativas y agencias de régimen especial.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que determine la normativa vigente.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En este caso deberá preavisarse con antelación suficiente y presentarse justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años,

de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral; debiendo presentar, a posteriori, la justificación que refleje la hora de entrada y salida.

k) Por asuntos particulares, seis días al año. Al cumplir el sexto trienio se añaden dos días más de permiso, así como un día más (además de los anteriores) al cumplir el octavo trienio y siguientes.

l) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días.

m) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

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

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Una vez agotado este permiso las trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido de cuatro semanas adicionales, previa solicitud de las interesadas.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

n) Por la interrupción del embarazo podrá disponer la trabajadora de un permiso de siete días. Para la tramitación de dicho permiso se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para garantizar la intimidad de la persona afectada.

ñ) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

o) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente se podrá autorizar, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados m), n) y ñ).

En los casos previstos en los apartados m), n), ñ) y o) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los/las trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

p) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parcia-

les, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los Servicios Sociales de atención o de salud, según proceda. Evitando, en todo caso, la asignación a turnos o centros en los que la trabajadora afectada pudiera estar sola.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

q) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el/la trabajador/a tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo/a menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el/la trabajador/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se pueda acumular en jornadas completas.

r) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/las trabajadores/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos/as de los/las heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de trabajadores/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

s) El personal que tenga como mínimo un año de antigüedad al servicio del Ayuntamiento de Armilla tendrá derecho, si las necesidades del servicio lo permiten, a permisos sin retribución con una duración mínima de quince días y no superior a seis meses. Estos permisos tendrán a todos los efectos la consideración de excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, por lo que el Ayuntamiento no cotizará a la Seguridad Social por el trabajador/a durante el permiso.

Una vez agotado el plazo máximo de duración de estos permisos no se podrán tomar nuevamente hasta transcurridos dos años.

El/la trabajador/a solicitará este permiso por lo menos con quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute.

t) Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de ocho años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desarrollen ninguna actividad retribuida o no perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional, tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral de un máximo de tres horas, sufriendo la merma salarial el importe proporcional al tiempo de reducción.

El/la trabajador/a solicitará este permiso por lo menos con quince días de antelación a la fecha de inicio del disfrute.

u) El personal municipal podrá solicitar horario flexible para conciliar la vida personal, familiar y laboral, de conformidad con los siguientes criterios:

1) El personal empleado/a público/a que tengan a su cargo hijos/as menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependien-

tes tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

2) El personal empleado/a público/a que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba la atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3) Asimismo, quienes tengan hijos/as con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4) El personal empleado/a público/a tendrá derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5) Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, y en los casos de familia monoparentales.

6) En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Todo ello de conformidad con lo establecido en el Acuerdo de 9 de julio de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 3 de junio de 2013, sobre medidas en materia de jornada laboral, ausencias y permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas públicas y empleados públicos.

v) Licencia de dos días al año para atender a motivos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos; acompañándose de la justificación que motiva su disfrute.

w) Se establece una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

x) Igualmente para el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

## TÍTULO V. MEJORAS SOCIALES

### Artículo 39. Percepciones por baja, accidente o enfermedad

En caso de enfermedad, accidente o baja como consecuencia de embarazo, se abonarán al personal las diferencias que puedan existir entre la prestación económica de I.T. y el cien por cien de la totalidad de las remuneraciones que perciba el trabajador/a mientras permanezca en situación de I.T.

A estos efectos, el Ayuntamiento de Armilla podrá someter al trabajador/a al reconocimiento de otro facultativo designado por el para que ratifique la baja médica dictada por el médico de la Seguridad Social. Si el dictamen del facultativo designado por el Ayuntamiento no coincidiese con el del emitido por la Seguridad Social prevalecerá el criterio de ésta en cuanto a la baja.

La negativa a someterse a dichos reconocimientos o la discrepancia en el dictamen de la baja producirá la pérdida del complemento económico que abona la Corporación.

Los períodos de incapacidad temporal no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido.

El/la trabajador/a que prolongue de forma voluntaria o injustificada el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

### Artículo 40. Seguro de responsabilidad civil

La Corporación mantendrá un seguro de Responsabilidad Civil para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que como consecuencia del ejercicio de sus funciones como personal al servicio de la misma cause daños o perjuicios a terceros, siempre y cuando no medie dolo, culpa o negligencia.

La asistencia de letrado/a y los gastos de procurador/a, en los casos previstos en este artículo, correrán a cargo del Ayuntamiento de Armilla. En el supuesto de que se establezca franquicia ésta será asumida por la Corporación.

Se proveerá de un seguro específico que ofrezca la suficiente cobertura a los/las conductores/as de vehículos del Ayuntamiento para el caso de accidente.

### Artículo 41. Anticipos y préstamos

Se podrán conceder a los/las trabajadores/as anticipos de las nóminas.

Estos deberán solicitarse mediante formularios preparados con esta finalidad que, debidamente cumplimentados, servirán de base para la resolución del Alcalde/sa. El expediente deberá contener los siguientes documentos:

- Solicitud del interesado/a, presentada en el Registro General del Ayuntamiento.
- Informe-Propuesta del Jefe/a de Personal.
- Fiscalización de la propuesta.
- Resolución de concesión, en su caso, del Alcalde/sa.

Los anticipos deberán solicitarse antes del día veinte del mes (en febrero será el día dieciocho) y, en todo caso, antes del cierre de la nómina mensual.

Estarán limitados a un máximo de cuatro anticipos anuales y prioritariamente a uno por trimestre natural.

La concesión de préstamos reintegrables al personal laboral se ajustará al siguiente procedimiento:

- Solicitud del interesado/a, presentada en el Registro General del Ayuntamiento.

- Retención de Crédito.
- Informe-Propuesta del Jefe/a de Personal.
- Fiscalización de la propuesta.
- Resolución de concesión, en su caso, del Alcalde/sa.

La autorización de préstamos reintegrables estará condicionada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Su importe máximo será el establecido en las Bases de Ejecución del Presupuesto y siempre quedará supeditado a la existencia de la disponibilidad presupuestaria necesaria.

- Estarán limitados a un máximo de cuatro mensualidades.

- Su importe se reintegrará en un plazo máximo de treinta mensualidades.

- No podrá concederse un nuevo préstamo si no está reintegrado el anterior. En el supuesto de cancelación anticipada de uno vigente tampoco se concederá si no hubiese transcurrido el tiempo de amortización previsto en su concesión.

- Una vez agotado el crédito disponible en la aplicación presupuestaria correspondiente no podrán concederse nuevos préstamos reintegrables salvo que los ingresos recaudados por dicho concepto superen las previsiones de ingresos de los citados préstamos.

- La concesión de un préstamo estará supeditada a la prestación de servicios en activo en este Ayuntamiento; por lo que la renuncia, dimisión, excedencia, comisión de servicios o cualquier otra situación distinta a la de servicio activo en esta Corporación no será tramitada hasta que no haya liquidado éste en su totalidad.

Los reintegros se verificarán en los plazos previstos, a cuyo efecto se descontará de las nóminas respectivas la cantidad proporcional al préstamo concedido, sin perjuicio de la facultad de los/las interesados/as de entregar mayores sumas para adelantar la amortización.

Si por cualquier circunstancia cesara la relación laboral o el servicio activo del personal se procederá a practicar la liquidación final del préstamo y al reintegro de las cantidades pendientes.

A la hora de determinar la resolución de su concesión habrá que tener en cuenta la capacidad financiera del Ayuntamiento.

#### Artículo 42. Formación

La C.I.V. se encargará de elaborar el Plan de Formación Anual, las normas de funcionamiento del mismo y los criterios que regirán para autorizar la asistencia a los cursos de formación que no se encuentren incluidos en dicho Plan, entre los que tendrán que contemplar que las acciones formativas tengan o puedan tener relación con funciones a desempeñar por los/las empleados/as públicos/as que los soliciten. Asimismo entenderá sobre el programa o contenido de los cursos, selección del profesorado y evaluación de su ejecución.

Las solicitudes justificativas para participar en los programas de formación las dirigirá el propio trabajador/a ante la C.I.V. Una vez admitidas se procederá al visto bueno del Servicio, que en caso de informe negativo se someterá a consideración de la Comisión, que será quien finalmente resuelva.

Con carácter excepcional se podrá solicitar a la Comisión autorización para asistir a cursos relacionados con los títulos académicos o estudios que se estén realizando, aunque no tengan relación con las funciones del puesto que desempeñe, pero que les permita promocionar a otro nivel profesional, siempre que las necesidades de los servicios lo permitan.

Toda la tramitación y gestión de la formación municipal se regirá por el Reglamento de Formación. En este se desarrollarán todos los procedimientos, normas, criterios y cuantas otras cuestiones existan relativas a formación, tanto interna, externa y cualquier otro sistema que se desarrolle por el Ayuntamiento. Dicho Reglamento se publicará en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Armilla.

Mediante intranet también se informará al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de todas aquellas cuestiones reseñadas en el apartado anterior.

La partida municipal denominada "Gastos de Formación", se incrementará anualmente al menos al igual que la retribuciones de los/as trabajadores/as, de conformidad con las normas y criterios establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año. Todo ello con independencia de las posibles subvenciones que para este fin pudieran recibirse de otras Administraciones Públicas.

La asistencia a cursos se realizará en horas de trabajo, siempre y cuando no signifique un deterioro grave del servicio.

#### Artículo 43. Programa de Acción Social

Anualmente el Ayuntamiento de Armilla convocará un Programa de Acción Social destinado al personal municipal, cuya cuantía se negociará por la Junta de Personal y el Comité de Empresa, con carácter previo a la aprobación de los Presupuestos municipales.

La cantidad que se establezca se incrementará anualmente, al menos, en el mismo porcentaje que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los/as empleados/as públicos/as.

Se engloban en este Programa de Acción Social el conjunto de medidas, actividades, o actuaciones reguladas en este Convenio Colectivo, encaminadas a promover el bienestar social del personal al servicio del Ayuntamiento de Armilla y de sus familiares, siempre que queden acreditadas las condiciones que se establezcan en cada caso. Las actuaciones contempladas en este artículo no tienen carácter retributivo pues no constituyen compensación económica alguna sino que coadyuvan al auxilio de los trabajadores/as del Ayuntamiento de Armilla ante situaciones de necesidad, por lo que tenderán a beneficiar al mayor número de trabajadores/as.

En el Programa de Acción Social se incluye el Plan de Pensiones para todo el personal con dos años de antigüedad mínima continuada en el Ayuntamiento de Armilla. La Comisión de Control será la encargada del correcto funcionamiento del Plan de Pensiones. La aportación municipal a dicho Plan de Pensiones será la acordada por ambas partes de conformidad con las limitaciones establecidas al efecto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y demás normativa de aplica-

ción. Además de la aportación municipal, los/as beneficiarios/as del mismo podrán hacer una aportación adicional voluntaria.

El Ayuntamiento de Armilla mantendrá un Fondo Social para ayudas al personal, hijos e hijas, en los estudios de carácter docente, y para prótesis dentales y no dentales, del personal, cónyuge o pareja de hecho, hijos e hijas, siempre que formen parte de la unidad familiar. El ámbito de aplicación será para todo el personal con una antigüedad superior a un año.

Las ayudas comprendidas en este programa de Acción Social son:

a) Ayudas para estudios: Están destinadas a sufragar parte de los gastos generados por la realización de estudios de todo el personal laboral de este Ayuntamiento así como para su cónyuge, pareja de hecho e hijos/as.

Se abonarán en la nómina del mes de septiembre, previa solicitud, atendiendo a criterios objetivos para determinar la cuantía que por este concepto corresponda a cada persona solicitante.

Se solicitarán a través del Registro Municipal durante todo el mes de junio de cada año. Será necesaria la presentación de la solicitud junto al documento acreditativo que justifique que el alumno/a se ha matriculado y ha asistido regularmente a clase durante el curso para el cual se solicita la ayuda, expedido por la Secretaría del centro educativo.

Cuando la ayuda que se solicite verse sobre enseñanzas de carácter obligatorio no será necesaria la justificación documental, bastando sólo con la presentación de la solicitud en el Registro.

En el caso de que los estudios los realizara el cónyuge, la pareja de hecho o los/las hijos/as, será necesario aportar documento oficial justificativo de la relación de parentesco que le una con el personal laboral del Ayuntamiento de Armilla.

Las cuantías que se concedan obedecerán a criterios objetivos de proporcionalidad directa al nivel de estudios que se hayan realizado e inversa al grupo al que pertenezca el/la trabajador/a solicitante. Se calcularán mediante un sistema de asignación de puntos, bajo los criterios mencionados que multiplicados por el valor que arroje el punto (variable en función de la cantidad asignada para este apartado en el Presupuesto anual), dará lugar a la cantidad final resultante, la cual no podrá ser superior a quinientos euros por solicitante. Dicho sistema de asignación de puntos, así como el importe correspondiente a cada uno, será determinado por la C.I.V.

En el caso de que los estudios para los que se solicita la ayuda hayan sido cursados en un centro educativo que no sea de carácter público, el/la trabajador/a sólo obtendrá el setenta por ciento de la cantidad que le correspondiera, salvo que pueda acreditar documentalmente que solicitó la realización de esos mismos estudios en un centro público y no obtuvo dicha plaza.

b) Ayudas para prótesis dentales y no dentales: Se solicitarán a través del Registro Municipal durante todo el mes de febrero de cada año y se abonarán en el mes de marzo. Acompañando a las solicitudes, se adjuntarán las facturas correspondientes a dichos gastos que hayan sido generadas en el año precedente por todo el

personal laboral municipal así como para su cónyuge, pareja de hecho e hijos/as.

En el caso de que la factura estuviese hecha a nombre del cónyuge, pareja de hecho o de los/las hijos/as, será necesario aportar documento oficial justificativo de la relación de parentesco que le une con el trabajador/a del Ayuntamiento de Armilla.

La cuantía de la ayuda por concepto de prótesis dentales u ópticas podrá alcanzar un máximo del cuarenta por ciento de la cantidad solicitada, sin que en ningún caso la ayuda pueda sobrepasar las siguientes cuantías por cada trabajador/a:

Ayudas dentales: 700 euros.

Ayudas ópticas: 400 euros.

Las cuantías que se concedan obedecerán a criterios objetivos de proporcionalidad inversa al grupo al que pertenezca el trabajador solicitante. La asignación de la cuantía a percibir se calculará conforme a los siguientes porcentajes:

Grupo Profesional I	(A1)	20%
Grupo Profesional II	(A2)	25%
Grupo Profesional III	(C1)	30%
Grupo Profesional IV	(C2)	35%
Grupo Profesional V	(E)	40%

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda percibida por el mismo concepto de otra entidad pública.

c) El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo que contraiga matrimonio o proceda a su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho percibirá un premio de 250 euros.

d) Asimismo percibirá un premio de 250 euros en caso de nacimiento o adopción de un hijo/a.

Para percibir las ayudas establecidas los supuestos c) y d) será necesaria la previa solicitud del trabajador/a interesado/a y la justificación documental del hecho que la origina.

En el caso de que ambos cónyuges sean empleados/as municipales sólo obtendrá dicha ayuda uno de ellos.

e) Como premio a la constancia, el personal laboral del Ayuntamiento de Armilla percibirá las siguientes cuantías:

- Al cumplir 10 años de antigüedad: 150 euros
- Al cumplir 15 años de antigüedad: 300 euros
- Al cumplir 20 años de antigüedad: 400 euros
- Al cumplir 25 años de antigüedad: 500 euros
- Al cumplir 30 años de antigüedad: 600 euros
- Al cumplir 35 años de antigüedad y más: 700 euros

Entendiéndose en este último supuesto la expresión "y más" referida al premio único que percibirá aquel personal laboral que haya superado los 35 años de antigüedad a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo.

El derecho a su percepción no tiene carácter retroactivo.

f) Ayudas por discapacidad: Se establecerán ayudas por discapacidad, para el personal que tenga una antigüedad superior a un año en el Ayuntamiento de Armilla, sus cónyuges, hijos/as y parejas de hecho debidamente justificadas, siempre que tengan un grado de minusvalía igual o superior al treinta y tres por ciento debi-

damente acreditado por el organismo competente y que no cobren por el mismo concepto por cualquier otro organismo público.

Dicha cuantía ascenderá, como mínimo, a la cantidad de 230 euros al mes.

g) Ayudas para familias numerosas: Se establece una ayuda mensual para familias numerosas para aquel personal que tenga una antigüedad superior a un año en el Ayuntamiento de Armilla y que tenga reconocida la condición de familia numerosa, hasta que el/la hijo/a cumpla los veintiún años.

Para percibir esta ayuda será necesaria la previa solicitud del trabajador/a interesado/a, debiendo aportar además la documentación requerida para cada ayuda, la cual será presentada ante el Departamento de Personal; salvo en aquellos casos en los que se pueda iniciar de oficio por conocimiento previo del Área de Personal de esa situación personal.

Dicha cuantía ascenderá, como mínimo, a la cantidad de 175 euros al mes.

Para el supuesto de familias numerosas especiales la ayuda contemplada en este apartado ascenderá a 200 euros al mes.

h) Ayudas por hijos: Se establece una ayuda mensual por hijo/hija dentro de la unidad familiar, hasta que dichos hijos/as cumplan veintiún años de edad o se hayan incorporado al mercado laboral.

Para percibir esta ayuda será necesaria la previa solicitud del trabajador/a interesado/a, debiendo aportar además la documentación requerida para cada ayuda, la cual será presentada ante el Departamento de Personal.

Dicha cuantía ascenderá, como mínimo, a la cantidad de 40 euros mensuales para el primer hijo/a y de 30 euros mensuales para el segundo hijo/a.

i) El Ayuntamiento de Armilla abonará hasta un máximo de 3.000 euros para gastos de sepelio por fallecimiento del trabajador/a en activo, con más de un año de antigüedad en la empresa, al familiar, o pareja de hecho debidamente acreditada, que justifique documentalmente haber abonado dichos gastos.

j) En aquellos puestos donde sea requisito imprescindible para su ejercicio poseer algún carnet de conducir, los gastos de renovación del mismo correrán a cargo del Ayuntamiento de Armilla.

#### Artículo 44. Ocio y espectáculos

Todo el personal del Ayuntamiento de Armilla con antigüedad superior a un año tendrá derecho a disfrutar de una bonificación del cincuenta por ciento en todas las actividades deportivas y culturales, así como de las instalaciones deportivas del municipio. Esta bonificación se hará extensible al cónyuge e hijos/as dentro de la unidad familiar. Por ello el Ayuntamiento de Armilla modificará cuantas Ordenanzas Fiscales referidas a Precios Públicos y regulación de Tarifas sean necesarias para que estas ayudas vengan reconocidas con arreglo a lo establecido en la legislación reguladora de las Haciendas Locales.

Igualmente tendrán derecho a disfrutar de los campamentos urbanos, ludotecas o guarderías que se oferten en periodos vacacionales por el Ayuntamiento de Armilla

con una bonificación del cincuenta por ciento. Si dichas actividades estuvieran cofinanciadas con otro organismo, empresa o entidad se aplicará un descuento.

#### Artículo 45. Jubilación

Al extinguirse el contrato de trabajo por causa de jubilación, incapacidad o muerte, la persona interesada o su causahabiente, percibirá una ayuda de dos mensualidades, más la mensualidad en curso, siempre que no concurra la circunstancia estipulada en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal que se encuentre en los últimos seis meses de su vida laboral, en aplicación de lo establecido en el artículo 205,1 a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá sustituir la actual jornada de trabajo por otra consistente en guardias localizadas a petición del interesado, siempre que exista su fehaciente compromiso previo de jubilación definitiva; todo ello de conformidad con la normativa vigente de aplicación.

El trabajador/a deberá estar localizable durante toda la jornada laboral para acudir, si fuese requerido para ello, a realizar sus funciones.

A tal fin se determinará previamente el medio por el cual se procederán a realizar las diferentes comunicaciones (telefonía móvil, comunicación escrita...) por la Jefatura del Servicio correspondiente, las cuales serán atendidas inmediatamente por el trabajador/a.

Los trabajos que se le encarguen deberán figurar en la ficha descriptiva del puesto de trabajo incluida en la R.P.T. del Ayuntamiento de Armilla; no siendo necesario que por el Jefe/a del Servicio se proceda a determinar el trabajo a realizar diariamente, resultando igualmente válida y eficaz esta designación por el periodo de tiempo que se considere oportuno y conveniente.

Igualmente se pondrá en conocimiento del trabajador/a las consecuencias del incumplimiento del requisito de estar a disposición del Ayuntamiento durante su jornada de trabajo.

En la CIV se realizará el seguimiento de las distintas guardias localizadas requeridas.

El personal laboral tiene derecho a la jubilación parcial en los mismos términos y condiciones que los regulados en la normativa vigente de aplicación.

#### Artículo 46. Jubilación voluntaria anticipada

El personal que desee jubilarse voluntariamente de forma anticipada, de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, podrá percibir del Ayuntamiento, por una sola vez, una cantidad equivalente a una mensualidad de su nómina por año que falte para cumplir la edad de jubilación obligatoria, con un tope máximo que será determinado anualmente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio Colectivo; siempre que no concurra la circunstancia estipulada en el artículo 38.10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público u otro tipo de limitación legal.

#### Artículo 47. Otros beneficios

El Ayuntamiento de Armilla podrá efectuar cuantas actuaciones considere necesarias, tanto con entidades financieras, aseguradoras y establecimientos comerciales, con la finalidad de que los trabajadores/as municipales se beneficien de descuentos y promociones especiales en dichas mercantiles.

El importe tarifario del parking municipal se reducirá en un cincuenta por ciento para los/las trabajadores/as del Ayuntamiento.

#### TÍTULO VI. Seguridad y salud en el trabajo

##### Artículo 48. Principios generales

Según lo establecido en la legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales, el personal al servicio del Ayuntamiento de Armilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La acción preventiva del Ayuntamiento de Armilla vendrá determinada por los correspondientes Planes de Prevención de Riesgos Laborales elaborados a partir de la evaluación periódica de los riesgos para la seguridad y la salud laboral. La ejecución de estos planes será obligatoria dentro de los plazos de adaptación establecidos en los mismos.

Todo el personal del Ayuntamiento de Armilla tendrá el derecho a pasar las revisiones médicas que se organicen para preservar la salud laboral y garantizar la aplicación de campañas preventivas. Estas revisiones médicas se harán anualmente.

El personal deberá ser responsable a la hora de pasar estas revisiones médicas.

##### Artículo 49. Prevención de accidentes laborales

Dentro de su ámbito de competencias el Ayuntamiento de Armilla exigirá a las empresas concesionarias de servicios municipales, proveedores y contratistas de obras el cumplimiento del mandato legal por el cual deben de contar con un Servicio de Prevención propio o, en su defecto, un Servicio de Prevención ajeno que asesore a la empresa en materia de prevención.

##### Artículo 50. Trabajadores/as mayores de cincuenta y cinco años

El Ayuntamiento de Armilla destinará, dentro de las posibilidades y necesidades de distribución de efectivos, al personal mayor de cincuenta y cinco años y al que considere mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que reuniendo los conocimientos y titulación necesarios sean compatibles con las citadas limitaciones. Todo ello a petición del interesado/a, previo informe del Servicio de Salud Laboral, previo conocimiento del Comité de Seguridad y Salud y percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de origen.

##### Artículo 51. Trabajadoras embarazadas

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a un cambio de puesto de trabajo si un informe médico certifica que sus condiciones de trabajo suponen un riesgo para ellas o el feto. Este derecho se amplía al periodo de lactancia. También tienen derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de retribuciones, para ser sometidas a exámenes prenatales o a técnicas de preparación al parto. Para ello las interesadas comunicarán la fecha y el horario con la suficiente antelación.

##### Artículo 52. Útiles de trabajo y vestuario

Independientemente de la duración del contrato, el personal recibirá ropa adecuada para el desempeño de sus funciones en el momento de su ingreso. El personal interino deberá devolver la ropa de trabajo cuando finalice su relación funcional.

La Corporación dotará al personal de los instrumentos de trabajo, herramientas y material adecuado para desempeñar sus funciones.

La Corporación proporcionará al personal que por razón de su trabajo necesite ropa específica aquellas prendas adecuadas para la realización del mismo, sustituyéndolas cuando sea necesario. Se efectuará al inicio de año una entrega de ropa, la cual irá dotada de dos mudas de invierno y dos de verano, incluyendo su calzado correspondiente. En caso de que se deteriore la ropa de trabajo por su uso realizando las funciones propias del puesto, el/la trabajador/a recibirá una muda nueva, aunque no coincida con los dos periodos de entrega reconocidos anteriormente. El/la trabajador/a deberá entregar la ropa deteriorada antes de que se le proporcione la nueva.

Para que todo esto se lleve a cabo, los Delegados del Comité de Seguridad y Salud velarán por el cumplimiento de este artículo y tendrán potestad para formular propuestas referentes a la modificación o sustitución de cualquiera de las prendas y útiles de trabajo.

El personal de obras dispondrá de un baño equipado en todas las obras, con la duración y distancia determinadas en el seno de la C.I.V.

Asimismo, los/as limpiadores/as, tendrán los siguientes derechos:

- a) A contar con taquillas para poder guardar sus objetos personales y poder cambiarse de ropa.
- b) A contar con carros de limpieza en los centros donde éstos se puedan utilizar, así como a la mejora de los materiales, a determinar por la C.I.V.
- c) A contar con lugar/es específicos para el almacenamiento de los productos de limpieza (con luz y ventilación adecuadas).

Se utilizará a personal especializado para la limpieza de determinados cristales, que por su ubicación pudiera resultar peligroso limpiarlos (Teatro, piscina, pabellón...).

##### Artículo 53. Lugar de trabajo salubre y seguro

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tiene derecho a un lugar de trabajo digno, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril.

El Ayuntamiento de Armilla se compromete a cumplir escrupulosamente la normativa específica de pre-

vención de riesgos laborales, accesibilidad y protección contra incendios en todos sus centros de trabajo.

#### Artículo 54. Acoso sexual y moral en el trabajo

El personal tiene derecho a ser tratado con dignidad. No se permitirá ni tolerará el acoso sexual ni moral en el trabajo.

Se entenderá por acoso sexual o moral todo comportamiento (físico, verbal o no verbal) inoportuno, intempestivo, de connotación sexual o que afecte a la dignidad de los hombres y mujeres en el trabajo, siempre que:

a) Dicha conducta sea indeseada, irrazonable u ofensiva para la persona que es objeto de la misma.

b) Dicha conducta se utilice de forma implícita o explícita como base a una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, empleo, continuación en el mismo, ascensos, salarios o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo.

c) Dicha conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Se garantizará al personal que sea objeto de dichas conductas el derecho a presentar denuncias, así como el carácter confidencial y reservado de toda la información relacionada con las mismas.

En una primera fase tales denuncias podrán ser dirigidas al órgano competente para ser investigadas. Dicho órgano pondrá en conocimiento de las personas responsables de Área los hechos determinantes de la denuncia.

El acoso sexual o moral entre compañeros/as podrá ser sancionado, de conformidad con la normativa disciplinaria. Igualmente podrá ser sancionado cuando aquél se efectúe por un superior hacia una persona subordinada.

Todo lo dispuesto se entenderá sin perjuicio de las acciones judiciales que el/la propio/a trabajador/a inicie.

#### Artículo 55. Respeto a la dignidad de los empleados y empleadas municipales

El personal al servicio de la Corporación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluyéndose la debida protección frente al acoso laboral, de tipo sexual, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

#### Artículo 56. Comité de Seguridad y Salud

De conformidad con lo establecido en el artículo 38.2) de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye el Comité de Seguridad y Salud del Ayuntamiento de Armilla.

Es un órgano paritario, colegiado, de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones del Ayuntamiento en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud está constituido por tres miembros de la Corporación y tres Delegados de Prevención, en representación del personal laboral, designados por ambas partes, sin perjuicio de la asistencia de los Delegados Sindicales correspondientes. Así mismo deberán designar un suplente por cada representante. El Comité será estable en cuanto a la nominación de sus miembros, no pudiendo asistir quien no tenga el citado nombramiento.

La Corporación o la representación del personal presente en la Comisión podrán ser asistidos en las sesiones de la Comisión por un asesor o asesora cada uno de ellos.

#### Artículo 57. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud serán las siguientes:

1. Vigilar el cumplimiento del Plan de Prevención de Riesgos Laborales del Ayuntamiento de Armilla así como proponer las medidas correctoras que considere oportunas.

2. Potenciar las acciones técnico-preventivas a favor de la salud de todo el personal, orientadas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

3. Coadyuvar al cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y Salud.

4. Proponer, informar y seguir las actuaciones de la Corporación en materia de Seguridad y Salud Laboral así como en relación con el vestuario del personal.

5. Organizar campañas de formación y sensibilización del personal en materia de Seguridad y Salud Laboral.

6. A instancias de ambas partes, realizar visitas a centros de trabajo para detectar deficiencias y proponer soluciones.

7. Proponer al órgano competente de la Corporación la paralización provisional de un trabajo u otra medida cautelar ante la presencia de un riesgo inminente y grave para la integridad física del personal.

8. Acceder a toda la documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de cualquier entidad.

9. Solicitar a los organismos correspondientes los informes técnicos que considere adecuados, en especial para aquellos casos en que exista un especial riesgo para la salud o la seguridad de las personas trabajadoras.

10. Los Delegados del Comité de Seguridad y Salud serán los encargados de hacer cumplir lo acordado respecto de los útiles de trabajo y vestuario así como proponer la modificación o cambio de las prendas o herramientas que estimen oportunas.

11. Cuantas otras funciones le sean asignadas por la legislación vigente.

#### Artículo 58. Régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud

El Comité se reunirá con carácter ordinario cada tres meses y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo precisen, a petición del Presidente/a o de, al menos, dos tercios de la representación sindical de la C.I.V. La convocatoria debe ser notificada fehacientemente a todos los miembros del Comité e ir acompañada del orden del día. Ésta se realizará, como mínimo, con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de su celebración. En el caso de sesiones extraordinarias se convocarán con veinticuatro horas de antelación.

El Comité estará presidido por la persona titular de la Concejalía Delegada competente en materia de personal o miembro de la Corporación en quien delegue.

La Presidencia asumirá las siguientes funciones:

- Acordar la convocatoria de las sesiones ordinarias y extraordinarias y la fijación del orden del día, conforme con las peticiones de los demás miembros.
- Presidir las sesiones, dictaminar el comienzo y finalización de las mismas, moderar el desarrollo de los debates y suspenderlos por causa justificada.
- Elevar los informes del Comité a los órganos competentes municipales para su aprobación.
- Visar las actas y certificaciones de los acuerdos del Comité.
- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Presidente/a del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud nombrará a un Secretario/a, a propuesta de la Presidencia. El nombramiento deberá recaer en un trabajador/a.

Sus cometidos fundamentales serán:

- La convocatoria de las sesiones por orden de la Presidencia, así como las citaciones a los miembros del mismo.
- La preparación de la documentación y puesta a disposición de los integrantes para su análisis y estudio.
- Recibir las comunicaciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- Expedir certificaciones de los acuerdos aprobados, con el visado de la Presidencia.
- Levantar las actas del Comité, remitiendo el borrador a las partes integrantes en el plazo de quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo que se trate de acuerdos que se deban someter a Pleno u otro órgano de gobierno municipal en cuyo caso se remitirán antes de su celebración.
- Ejercer cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario/a del Comité.

Todos los miembros del Comité deberán guardar sigilo, tanto individual como colectivamente, sobre las materias tratadas y señaladas expresamente con carácter secreto y reservado, en el seno de las reuniones en las que participe y sobre la información recibida por razón del cargo.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá en primera convocatoria, al menos, con la asistencia de la mitad más uno de los miembros de cada una de las partes (Corporación y representación sindical).

El Comité podrá crear las subcomisiones de trabajo que estime necesarias, disolviéndose las mismas una vez elevadas las propuestas correspondientes.

Para la adopción de acuerdos se requerirá mayoría absoluta. Los acuerdos adoptados se recogerán en actas vinculando a ambas partes en los mismos términos que el presente Acuerdo. Todo ello sin perjuicio de su exposición en los tablones de edictos de esta Corporación y de las Secciones Sindicales, así como en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Armilla.

Ningún acuerdo del Comité de Seguridad y Salud podrá menoscabar el contenido de los derechos contemplados en el presente Convenio Colectivo.

#### Artículo 59. Medidas medioambientales

El Ayuntamiento de Armilla desarrollará una política integrada de prevención de riesgos laborales y de protección del medio ambiente cuyos objetivos serán:

- a) Potenciar la Administración Electrónica, reduciendo el uso de papel.
- b) Reducir el consumo energético, posibilitando la introducción de energías renovables.
- c) Adecuar la gestión de residuos producidos durante las actividades facilitando la recogida selectiva.
- d) Fomentar la distribución y utilización de productos más respetuosos con el medio ambiente.
- e) Mejorar la utilización de los recursos hídricos.
- f) Establecer campañas de sensibilización entre la plantilla y las personas usuarias de los servicios municipales así como potenciar los canales de comunicación de incidencias.
- g) Fomentar el uso de la bicicleta entre la plantilla municipal facilitando el aparcamiento de la misma en los diferentes centros de trabajo.
- h) Fomentar la información sobre el Plan de Movilidad Sostenible.

#### TÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES

Artículo 60. Derechos de los empleados y las empleadas públicos/as

Son derechos de los/las trabajadores/as del Ayuntamiento de Armilla:

1. Realización de asambleas en el centro de trabajo y fuera de las horas de trabajo, siempre que no afecten a la prestación de servicios.
2. Realización de asambleas dentro de las horas de trabajo. Los órganos electos dispondrán de cuantas horas anuales establezca la normativa vigente. Las Secciones Sindicales dispondrán de aquellas horas anuales que determine la legislación aplicable siempre que alcancen un índice de representación del veinte por ciento del colectivo de la plantilla del centro o del servicio de que se trate. Las asambleas convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de ésta, a fin de cómputo horario, no descontarán el tiempo indicado a los trabajadores convocantes. Con este carácter se podrán convocar un máximo de dos asambleas mensuales. El preaviso necesario para este tipo de asamblea es de veinticuatro horas.

En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo la responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

#### Artículo 61. El Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del personal municipal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, con capacidad plena para negociar con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

El Comité de Empresa dispondrá de los medios disponibles del Ayuntamiento para la realización de sus funciones.

#### Artículo 62. Competencias del Comité de Empresa

El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones:

- Recibir información sobre la política de personal así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

- Emitir informe, a petición de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

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

- Tener conocimiento y ser oída en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

- Colaborar con el Ayuntamiento de Armilla para el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad laboral.

- Aquellas otras establecidas en la normativa vigente.

El Comité de Empresa está legitimado para iniciar los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar cuantas acciones en vía administrativa o judicial le corresponda en el ámbito de sus funciones.

Artículo 63. Garantías de la representación del personal y de los delegados y delegadas sindicales

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable las personas integrantes del Comité de Empresa, como representantes legales del personal municipal, tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros del mismo.

2. Expresar individual o colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral o social del personal.

3. No ser discriminado/a en su promoción económica o profesional por razón del desempeño de su representación.

4. Disponer cada uno de sus miembros de las horas mensuales retribuidas, legalmente establecidas por la normativa vigente, para realizar funciones conducentes a la defensa de los intereses del personal, advirtiendo del uso a la Corporación con una antelación mínima de veinticuatro horas.

El Comité de Empresa y el resto de la representación sindical podrán acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales, siempre que se regulen bajo el mismo régimen jurídico. La cesión y acumulación de horas sindicales habrá de sujetarse al siguiente régimen:

Deberá mediar previa comunicación escrita al Alcalde/sa-Presidente/a con la siguiente antelación:

a) Treinta días hábiles antes de que la cesión produzca efectos, cuando la cesión suponga, de hecho, la liberación sindical.

b) Dos días hábiles cuando la cesión no implique liberación sindical.

Podrá ceder sus horas sindicales cualquier representante sindical a favor de cualquiera que ostente representación sindical, siempre que se regulen bajo el mismo régimen jurídico.

5. Inamovilidad de su puesto de trabajo durante el periodo de su representación y hasta cuatro años después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa de la persona interesada.

El Comité de Empresa tendrá derecho a acceder a los modelos de TC1 y TC2 de las cotizaciones a la Seguridad Social, a las nóminas de cada mes, a los Presupuestos municipales, y a cuantos otros documentos relacionados con las condiciones de trabajo afecten al personal, respetando en todo momento el sigilo profesional, la privacidad y la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 64. Obligaciones del Comité de Empresa y de la Corporación

Tanto el Comité de Empresa como la Corporación quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Los pactos y acuerdos que en virtud de este Convenio Colectivo puedan suscribirse vincularán directamente a las partes.

El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar el Convenio Colectivo.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical del personal.

c) Guardar sigilo, individual y colectivo, de todas aquellas materias que conozcan por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

d) Coadyuvar con la Corporación en el correcto desenvolvimiento de los servicios en el marco del presente Convenio Colectivo.

e) Notificar a la Corporación cualquiera de los cambios de sus miembros que se produzca.

Artículo 65. Las Secciones Sindicales

Todo el personal tendrá derecho a constituir Secciones Sindicales y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85 de Libertad sindical y normas de desarrollo.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de la afiliación al mismo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Corporación.

b) Asistir a reuniones del Comité de empresa y del Comité de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

c) Gozarán de los mismos derechos y garantías asignadas al Comité de Empresa por Ley.

Los Secretarios y Secretarías Generales de las distintas Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a las horas de liberación mensuales para el ejercicio de sus funciones sindicales que se establezcan legalmente.

La organización sindical que obtenga la mayoría en las elecciones de representantes para el Comité de Empresa y Junta de Personal tendrá derecho a que un/a trabajador/a afiliado/a de la Sección Sindical, designado/a por ella, ostente una liberación institucional, con reserva de su puesto de trabajo y abono de retribuciones.

El Ayuntamiento de Armilla podrá conceder una subvención anual para las Secciones sindicales, de conformidad con la normativa vigente, para facilitar el ejercicio de la acción sindical, a distribuir entre todas las Secciones Sindicales representadas en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa, siempre que la actividad subvencionada se encuentre dentro de las competencias municipales y previa justificación documental de los gastos realizados.

#### Artículo 66. Convocatoria de asamblea

Tienen legitimación para convocar reunión y para formular la correspondiente solicitud de autorización, además de las organizaciones sindicales, directamente o a través de los Delegados y Delegadas sindicales:

- a) Los Delegados y Delegadas del personal.
- b) La Junta de Personal.
- c) El Comité de Empresa.
- d) El personal empleado público en número no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla.

Cuando las reuniones o asambleas tengan lugar dentro de la jornada de trabajo se darán también los siguientes requisitos:

- a) Que sea convocada la totalidad del colectivo de que se trate.
- b) Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de treinta y seis horas anuales.
- c) Comunicar por escrito su celebración con una antelación de setenta y dos horas, debiendo indicar el día, hora y lugar de celebración y datos de las personas firmantes que acrediten estar legitimadas para la convocatoria de reunión, así como el orden del día.

Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime la Junta de Personal y el Comité de Empresa por asuntos graves que afecten a la totalidad del personal, siempre y cuando se cumplan con los anteriores requisitos, reduciéndose el plazo de comunicación a veinticuatro horas.

En cualquier caso, si en el plazo de las veinticuatro horas anteriores a la fecha de celebración de la reunión la Presidencia de la Alcaldía, o Concejalía en quien delegue, no formulase objeción a la misma podrá celebrarse sin más requisitos.

En cualquier caso y en todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, siendo responsabilidad de las personas convocantes su incumplimiento.

#### Artículo 67. Derecho de huelga

La Corporación, en el marco de la Constitución Española y con las limitaciones establecidas por la legislación vigente y la obligación de la prestación de los servicios indispensables para la ciudadanía reconoce el derecho de huelga a todo el personal municipal, excepto quien expresamente lo tenga prohibido por Ley.

Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este Convenio Colectivo requerirá para su consideración de licitud el previo conocimiento de la C.I.V., a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

En el supuesto de que no se llegue a una solución en dicha Comisión, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes someta en arbitraje u otros mecanismos de solución de conflictos contemplados por la normativa vigente, la cuestión controvertida.

#### TÍTULO VIII. TRANSPARENCIA

##### Artículo 68. Compromiso municipal

El Ayuntamiento de Armilla, en aplicación de la normativa vigente, publicará en su Portal de Transparencia:

- a) La Oferta de Empleo Público o cualquier otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.
- b) Los procesos de selección del personal y en particular las listas que se generen en los citados procesos de selectivos, facilitando información actualizada.
- c) Los procesos de provisión de puestos de trabajo.
- d) Los Acuerdos, Convenios Colectivos y demás pactos reguladores de las condiciones de trabajo.

#### TÍTULO IX. IGUALDAD

##### Artículo 69. Principios generales de actuación

Los principios generales de actuación imperantes en este Convenio Colectivo, entre otros, serán:

- Igualdad de trato entre mujeres y hombres, así como la adopción de medidas necesarias para la eliminación de la discriminación directa o indirecta.
- Inclusión de medidas que conlleven la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Utilización de acciones positivas para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Atender, especialmente, a las circunstancias personales de las trabajadoras del Ayuntamiento que puedan ser víctimas de violencia de género.

##### Artículo 70. Plan de Igualdad

El Ayuntamiento de Armilla dispondrá de un Plan de Igualdad vigente de aplicación a todo su personal.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales, profesionales, etc., aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal del Ayuntamiento de Armilla.

Los pactos que en virtud de este Convenio Colectivo puedan suscribirse vincularán directamente a las partes.

Segunda. En caso de privatización de servicios municipales el Ayuntamiento de Armilla facilitará al personal fijo la opción de permanecer como trabajador/a municipal o trasladarse a la empresa privada, residiendo exclusivamente dicha potestad de decisión en el trabajador/a.

Tercera. El régimen jurídico del personal laboral del Ayuntamiento de Armilla será en su integridad el establecido por las normas del Derecho Laboral.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Mientras no se produzca el estudio y análisis de la Relación de Puestos de Trabajo respecto aquellos/as trabajadores/as que realizan jornadas especiales se procederá a valorar sus condiciones de trabajo en la C.I.V.

**DISPOSICIÓN FINAL**

Las partes firmantes se comprometen a respetar cada uno de los artículos del presente Convenio Colectivo. Siempre deberá ser aplicado y observado en su integridad, por lo que sus diferentes partes no podrán ser renegociadas o modificadas parcialmente, separadas del resto.

NÚMERO 3.049

**JUNTA DE ANDALUCÍA**

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

RESOLUCIÓN de 3 de junio de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Fundación Pública Local Granada Educa,

VISTO el texto del convenio colectivo de la Fundación Pública Local Granada Educa (con código de convenio nº 18000532011983), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 24 de abril de 2019 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

**ACUERDA:**

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

**CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL  
DE LA FUNDACIÓN PÚBLICA LOCAL GRANADA-EDUCA  
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objeto**

El presente convenio tiene por objeto principal la regulación de las relaciones entre la Fundación Pública Local Granada Educa y el personal a su servicio.

**Artículo 2. Firma**

Firman el presente convenio las partes negociadoras: por la representación sindical, el Comité de Empresa; y por la Fundación Pública Local Granada Educa, su Presidente.

Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por lo que cuentan con plena legitimidad para suscribir el presente convenio.

Se dará cuenta en la primera sesión que celebre el Consejo de Patronos después de dicha firma. El convenio será depositado en el Registro de la Delegación Provincial de Trabajo y publicado en el B.O.P.

**Artículo 3. Ámbitos de aplicación****1. Ámbito temporal**

a) Este convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites legales necesarios.

b) La vigencia del presente convenio será de cuatro años desde su publicación.

c) Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá pedir, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de dos meses al vencimiento del plazo de vigencia.

d) De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el presente convenio se considerará tácitamente prorrogado, tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

e) Una vez denunciado el convenio, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones. No obstante, hasta tanto no se logre acuerdo que lo sustituya, continuará vigente el presente convenio en la totalidad de sus cláusulas, tanto obligacionales como normativas.

f) En el supuesto de que un órgano judicial declarase la nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo la necesidad de renegociar dichas cláusulas y aquellas que se vean afectadas, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas de ellas no supone la nulidad de todo el convenio y en su caso, renegociando lo anulado compensándolo con valor equivalente.

g) Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por acuerdo o norma más favorable al personal incluido en el mismo, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del mismo.

h) Con la firma de este convenio las partes se comprometen a equiparar, a la finalización del mismo, las condiciones laborales del personal de la Fundación con las aplicables al personal laboral del Ayuntamiento de Granada, teniendo en cuenta las características diferenciales que les corresponden como Institución educativa, excepto en aquellos aspectos que este convenio establezca lo contrario.

**2. Ámbito funcional**

El ámbito funcional del presente convenio se extiende a la actividad propia de la Fundación Pública Local Granada Educa, que se realice en los centros de trabajo comprendidos dentro de su ámbito territorial y en las dependencias y servicios que de ella dependen.

**3. Ámbito personal**

El convenio será de aplicación al personal laboral que preste sus servicios en la Fundación Local Granada Educa.

**4. Ámbito territorial**

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación al personal laboral que preste sus ser-

vicios en los centros y servicios de la Fundación Pública Local Granada Educa, dentro del municipio de Granada.

#### Artículo 4. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria de seguimiento e interpretación del presente convenio, integrada por cuatro miembros designados por el Consejo de Patronos de la Fundación y cuatro representantes sindicales y quien asuma la secretaría con voz y sin voto.

La presidencia de la Comisión la ejercerá la persona que asuma la Concejalía del Área de Educación.

A instancia de la comisión se crearán las comisiones técnicas necesarias para el estudio y el examen de los asuntos a resolver por la referida comisión. Estas comisiones técnicas se constituirán por acuerdo de la comisión que decidirá sobre su carácter, permanente u ocasional, y su composición será mixta. La Fundación y cada una de las centrales sindicales presentes en la comisión podrán ser asistidas en las reuniones de la misma por una persona asesora, cada una de ellas.

##### 1. La comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación auténtica del texto del convenio en todos sus aspectos y en su aplicación práctica.

b) resolución definitiva y vinculante de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión, respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el convenio, acuerdos existentes con la Corporación y los órganos de gobierno de la Fundación.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter colectivo e individual en materia laboral que se sometan a su consideración.

d) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el convenio.

e) Revisión puntual del convenio y revisión anual de los aspectos económicos.

f) Estudio y dictamen preceptivo de las propuestas de revisión puntual de la Relación de Puestos de Trabajo, ya se hayan promovido o presentado por la propia Fundación o por los propios interesados a través de los Organos de Representación Sindical de la Fundación.

g) La negociación de todos los procedimientos que afecten a la modificación de las condiciones de trabajo, movilidad de personal, sistema de provisión de vacantes, de promoción, de planes de empleo.

h) Velar en el ámbito del presente convenio para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La comisión podrá ser consultada y emitir informe en cualquier cuestión con relación a la aplicación del convenio que afecte a la igualdad de oportunidades por razón de sexo y a cualquier otra discriminación directa o indirecta. El personal acogido a este convenio podrá dirigirse a esta comisión cuando estime que se ha producido o se pueda producir una situación discriminatoria directa o indirecta.

i) Estudio y aprobación de la estructuración horaria anual de los distintos servicios, sectores y puestos.

j) Elaboración y aprobación inicial de lo concerniente a los procesos y normas que regulan la selección del personal y en particular de la elaboración de las propuestas de bases de procesos selectivos que se convo-

quen, que serán consensuadas en su seno. Así como, en la regulación de un procedimiento consensuado para la designación de los miembros de los órganos de selección.

k) Elaboración, aprobación inicial y modificación en su caso, de todos los reglamentos que afecten al personal de la Fundación, que serán consensuados en su seno.

l) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio o vengán establecidas en su texto o cualquier otra que en, su caso, pueda serle atribuida al amparo de disposiciones que en el futuro se promulgue.

m) Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes, teniendo el mismo valor que el presente convenio. Los acuerdos se recogerán en las actas correspondientes. Ningún dictamen adoptado por la comisión podrá menoscabar el contenido de los derechos contemplados en el presente convenio.

2. El régimen de funcionamiento de la Comisión Paritaria será:

a) Se reunirá cuando lo solicite alguna de las partes (Fundación o representantes sindicales). En cualquier caso, las reuniones tendrán, con carácter ordinario, una periodicidad mínima bimensual. El secretario levantará acta de las mismas y su borrador se remitirá a las partes, en el plazo de los quince días siguientes a la celebración de la sesión

b) Esta comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes contado a partir de la publicación en el B.O.P. del presente convenio, quedando sujeta además, a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica de Representación Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia.

c) La comisión quedará constituida, en primera convocatoria, con la mitad más uno de sus miembros. En segunda convocatoria con un tercio de los mismos, (siempre que tenga representación de ambas partes) siendo esta segunda convocatoria siempre, media hora más tarde que la primera.

d) La comisión nombrará la secretaría a propuesta de la presidencia. El nombramiento deberá recaer en personal del Ayuntamiento adscrito al área de personal, que tendrá como funciones la convocatoria de las sesiones por orden del Presidente, levantar acta de lo tratado en las sesiones y la preparación de la documentación de los expedientes que se vayan a someter a esta comisión, poniéndola a disposición de sus miembros para su estudio.

e) Las convocatorias ordinarias de la comisión se harán con 72 horas de antelación como mínimo, debiendo celebrarse en un plazo máximo de 5 días desde que se promueva la petición y las extraordinarias con 24 horas. La convocatoria se realizará por propia iniciativa del Presidente o a instancia de los demás miembros a que se refiere el párrafo a) de este artículo, siendo individual y por escrito para cada miembro de la comisión y debiendo contener el orden del día a tratar.

f) Ninguna interpretación, resolución o acuerdo adoptado por la Comisión Paritaria, podrá reducir ningún derecho de los acordados en el presente convenio.

g) Los acuerdos serán adoptados habitualmente por consenso de las partes. En caso de que no hubiese acuerdo en la resolución de algún conflicto, o la interpretación de algún artículo del presente convenio, se recurrirá a la mediación y arbitraje de una autoridad u órgano, que será nombrado de común acuerdo por los miembros de la Comisión Paritaria. De manera excepcional, se podrán adoptar acuerdos por mayoría simple de cada una de las partes. Dichos acuerdos se harán públicos a través del tablón de anuncios de la Fundación y en los de los diversos centros de trabajo y su coste económico será con cargo al presupuesto de la Fundación.

h) Las comisiones técnicas de apoyo podrán utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores.

## CAPÍTULO II. NORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

### Artículo 5. Organización del trabajo

1. La organización práctica del trabajo será competencia de la Fundación, que la ejercerá dentro de los límites establecidos por la legislación vigente. Sin merma de dicha facultad, el comité de empresa y las secciones sindicales, tendrán las funciones de información y propuesta en todo lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de acuerdo con las competencias legalmente establecidas o específicamente atribuidas por el presente convenio.

Asimismo y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.1 y 42 del Estatuto de los Trabajadores, el comité de empresa y las secciones sindicales tendrán derecho a conocer de la organización y gestión en los contratos de servicios, consultorías y asistencias técnicas, tanto de personas físicas como jurídicas, que repercutan en las condiciones de trabajo del personal para un mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes.

2. En los centros se fomentarán las fórmulas de participación mediante procedimientos adaptados a la realidad de los mismos, con el fin de que el comité de empresa, las delegadas y delegados de personal y las secciones sindicales participen, sean informados y puedan emitir informes sobre la marcha de los servicios.

3. Cuando las consecuencias de las decisiones de los órganos de la Fundación que afecten a sus potestades de organización puedan modificar las condiciones de trabajo del personal, procederá la participación de los representantes sindicales, a través de la Comisión Paritaria.

Las organizaciones sindicales firmantes participarán en todas aquellas instancias en que se establezcan o modifiquen condiciones de trabajo, siendo necesaria la previa negociación con las mismas.

### Artículo 6. Plantilla de Personal.

Corresponde a la Fundación, y en su caso al Ayuntamiento de Granada, aprobar anualmente, a través del presupuesto, la plantilla de personal, debidamente clasificada.

### Artículo 7. Organización de la plantilla

Una vez establecida la plantilla de personal, la Fundación adoptará las medidas necesarias para adaptar a la misma el personal que desempeña actualmente sus servicios, utilizando el sistema de concurso o concurso-oposición, en los casos que proceda legalmente y por los procedimientos regulados al efecto.

### Artículo 8. Planificación de Recursos Humanos

1. Las partes firmantes consideran que la planificación es un instrumento esencial para cumplir con los principios de eficacia y eficiencia que deben presidir toda política de recursos humanos.

2. La aplicación de los principios de racionalidad y eficiencia en la utilización de los recursos humanos trae como consecuencia que las necesidades de personal de los servicios de la Fundación se atiendan en primer lugar con los efectivos existentes en la plantilla. A estos efectos las líneas de actuación que las partes firmantes consideran son:

a) El impulso a la profesionalización y cualificación de los empleados a través de la potenciación de la carrera profesional, la movilidad normalizada mediante los concursos de traslados según las necesidades de la organización y el fortalecimiento de la promoción interna.

b) El establecimiento de medidas a favor de la estabilidad en el empleo público, a través de la ejecución de los procesos de consolidación, la disminución de la tasa de temporalidad y la ordenación de las contrataciones de carácter temporal.

c) El derecho a la promoción en el trabajo se concreta en el acceso a una categoría distinta dentro del mismo grupo profesional o a una categoría de grupo superior. La promoción interna tratará de aprovechar el potencial que los empleados de todos los grupos van adquiriendo a lo largo de su vida laboral en la Fundación para desarrollar funciones correspondientes a los grupos de clasificación superiores. Los concursos de promoción interna del personal laboral fijo que se produzcan en el ámbito de aplicación de este convenio se realizarán bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y gratuidad.

d) En los procesos selectivos y de concurrencia competitiva regulados en el presente convenio, una vez acreditada la igualdad en la capacidad y mérito, ante el empate de las personas aspirantes en las puntuaciones obtenidas, el criterio de desempate será a favor de aquella persona aspirante cuyo genero esté menos representado en dicho grupo y o categoría profesional, como medida de promoción, representación e integración laboral.

### Artículo 9. Relación de los puestos de trabajo.

La Fundación elaborará la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, con la participación de la Comisión Paritaria.

1. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de la Fundación y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) La R.P.T. comprenderá los puestos de trabajo de todo el personal de cada centro de Trabajo, el número y características de los mismos.

b) La R.P.T. indicará en cada caso, la denominación y características esenciales de cada puesto; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento asimilado al de destino y el complemento asimilado al específico, detallado por los factores que correspondan a los mismos, y con expresa indicación de los puntos por factor a cada puesto de trabajo.

c) Los puestos de trabajo de la Fundación Pública Local Granada Educa serán desempeñados de acuerdo con los requisitos que se establezcan en la relación que los contengan.

d) La creación, modificación, definición, redefinición, y supresión en su caso de los puestos de trabajo, se realizará a través de la R.P.T.

e) Tanto las modificaciones puntuales de la R.P.T., como su revisión total, deberán ser negociadas entre la Fundación y la Representación sindical.

f) La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en la R.P.T.

g) La Fundación podrá contratar con carácter provisional y por razones de urgencia y necesidad servicios al margen de lo contemplado en la R.P.T. en cualquiera de las formas de contratación (laboral, contrato de servicios, etc.). La prolongación durante más de 18 meses de estos servicios, significará la necesidad de servicio permanente y la Fundación optará por incluir estas funciones en la R.P.T.

h) La R.P.T. se incluye como anexo I de este convenio.

2. La descripción de cada puesto forma parte de la R.P.T. La descripción de las funciones y actividades de cada puesto de trabajo, será objeto de negociación colectiva y se elaborará por la Comisión Paritaria, o Comisión Técnica creada al efecto, elevándose posteriormente a los Órganos de Gobierno de la Fundación para su aprobación.

3. A partir de la entrada en vigor del presente convenio la Fundación llevará a cabo los procesos regulados legalmente para establecer la plantilla de personal y la R.P.T.

#### Artículo 10. Oferta de Empleo Público.

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar, deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 1 año.

La Fundación Granada Educa, tras la negociación en la Comisión Paritaria, de la preparación y diseño de los planes de oferta, aprobará y publicará dentro del primer trimestre del año, la oferta de empleo público para el ejercicio correspondiente:

1. Las plazas vacantes de la plantilla de personal y aquellas cubiertas temporalmente; además de las de nueva creación, constituirán en su caso, la oferta de empleo público de la Fundación Granada Educa.

2. La oferta de empleo deberá contener necesariamente todas las plazas dotadas presupuestariamente y que se hallen vacantes. Indicará así mismo las que de ellas deben ser objeto de provisión en el mismo ejercicio y las previsiones temporales para la provisión de las restantes.

3. No podrá contratarse personal para las plazas que no se hayan incluido en la oferta de empleo público, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación, teniendo en cuenta, en todo caso, los siguientes requisitos:

a) Únicamente podrá iniciarse el procedimiento de selección y efectuarse los nombramientos cuando la prestación del servicio de que se trate sea de reconocida urgencia y no pueda ser desempeñado por el personal existente. En todo caso, se requerirá, informe previo favorable de la Comisión Paritaria.

b) La totalidad de las plazas objeto de procedimientos de selección si no resultan cubiertas, deberán figurar en la primera oferta de empleo público que se realice.

c) El personal que ostente la condición de contratado, cesará automáticamente al tomar posesión como laboral fijo los aspirantes aprobados en las respectivas convocatorias y sólo podrá procederse al nombramiento de nuevo personal contratado para las plazas que continúen vacantes, una vez concluido el correspondiente proceso selectivo.

4. La Fundación Granada Educa reservará en las convocatorias de procesos selectivos en ejecución de la oferta de empleo público, que por sus características lo permitan, un 10% del total de plazas de la oferta anual para personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del 2% para personas con discapacidad intelectual y un 1% para personas con enfermedad mental que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Las personas aspirantes habrán de superar las pruebas selectivas y acreditar en su momento si obtuviesen plaza el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes. A tal efecto, si en el desarrollo de los procesos selectivos se suscitara dudas al Tribunal respecto de la capacidad de la persona aspirante por el cupo de plazas reservadas a personas con discapacidad para el desempeño de las actividades habitualmente desarrolladas en la plaza correspondiente, podrá recaer el correspondiente dictamen del órgano competente: Centro de Valoración y Orientación de Granada.

#### Artículo 11. Procesos selectivos

1. Las propuestas de bases de procesos selectivos que se convoquen (oposiciones, concursos, concursos-oposiciones y bolsas de trabajo) serán consensuadas por la Comisión Paritaria, y se elevarán al órgano competente para su aprobación. Los proyectos de bases antes aludidos se remitirán a las secciones sindicales de la Fundación Granada Educa, 15 días antes de ser sometidos a la Comisión Paritaria.

2. Se garantizará la participación del personal de la Fundación Granada Educa en los procesos selectivos y bolsas de trabajo que se convoquen.

3. La Comisión Paritaria establecerá la regulación de un procedimiento consensuado para la designación de los miembros de los órganos de selección.

4. Será de aplicación en este asunto todo lo planteado en el Reglamento de organización y gestión de bolsas de trabajo para las coberturas temporales de personal en la Fundación.

#### Artículo 12. Sistemas de Promoción.

1. En las convocatorias para cubrir plazas vacantes se reservará un porcentaje para promoción interna mediante concurso, oposición o concurso-oposición, para el personal laboral fijo que reúna los requisitos legales.

2. El personal laboral fijo que acceda por el sistema de promoción interna, tendrá en todo caso preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

#### Artículo 13. Período de prueba.

1. El personal contratado por la Fundación, tendrá que superar un período de prueba, de acuerdo con su categoría profesional, conforme a los siguientes periodos:

a) Personal de categoría A1 y A2, un periodo de 6 meses.

b) Personal de categoría C1 y C2, un periodo de 3 meses.

2. Para todas las categorías donde los contratos sean de una duración determinada o de relevo, el periodo de prueba será de 3 meses.

3. Si durante el transcurso del periodo de prueba, la trabajadora o el trabajador entrase en situación legal de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, quedará interrumpido el cómputo del mismo.

4. Aquellos trabajadores con contratos inferiores al periodo de prueba señalado para su categoría acumularán el tiempo trabajado en los sucesivos contratos temporales hasta concluir la totalidad de dicho periodo.

5. Con carácter general se establecerá la figura de un/a tutor/a, que servirá de apoyo en el periodo de prueba, teniendo que emitir a la finalización del mismo un informe motivado, con la valoración de apto o no apto. La dirección del centro de trabajo elaborará un segundo informe motivado, oído el resto del equipo, con la valoración de apto o no apto. En el caso de informes discordantes, la decisión la tomará la comisión de coordinación.

#### Artículo 14. Formación

1. La formación permanente es un mecanismo para alcanzar los objetivos de adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales de la prestación de servicios públicos eficaces, constituyendo asimismo un medio de instrumentar la promoción profesional y un mecanismo para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, así como para terminar con la discriminación-segregación existente en algunas categorías profesionales.

2. Para impulsar la formación y promoción profesional del personal, la Fundación, mediante el equipo psicopedagógico, y recogidas las propuestas de los distintos sectores, organizará anualmente acciones formativas propias y establecerá los contactos y acuerdos necesarios con otras administraciones, entidades y centros especializados que organicen cursos de formación, con el fin de ofrecer alternativas de formación a todos los profesionales de la Fundación.

3. La formación continua y la actualización permanente de los conocimientos y capacidades profesionales se ofertará y realizará a todo el personal acogido a este convenio.

4. La Fundación facilitará el acceso de su personal a cursos organizados por otras administraciones, entidades o empresas, siempre que se relacionen con las actividades que se desarrollen en el mismo.

5. La Fundación destinará una cantidad específica en su Plan Anual de Actuación, destinada a formación, que se incrementará anualmente. Todo ello con independencia de las posibles subvenciones que para este fin pudieran recibirse de otras administraciones públicas.

6. Será de aplicación lo planteado en el reglamento de las normas generales de formación del personal de la Fundación.

#### Artículo 15. Sustituciones.

La Fundación se obliga a mantener cubiertos todos los puestos de trabajo previstos en la plantilla de cada centro de ella dependiente. Las bajas se sustituirán al día siguiente de producirse. Con tal fin, existirán listas para coberturas temporales de personal en las diferentes categorías y puestos de trabajo. Su funcionamiento, organización y gestión se regulan en el Reglamento de organización y gestión de bolsas de trabajo para coberturas temporales de personal en la Fundación Granada-Educa, que será de aplicación en todos los casos.

#### Artículo 16. - Traslados del Personal.

Como recoge el artículo 5.1 la organización del trabajo corresponde a la Fundación, y en su virtud, es quien debe encuadrar la plantilla, dentro de los centros de trabajo o escuela, en atención de criterios educativos y pedagógicos y de política organizativa; sin embargo, el personal puede solicitar el traslado de centro de trabajo, con las siguientes condiciones:

1. Se podrá solicitar traslado de centro de trabajo, cuando exista una vacante en el centro de destino, o pueda darse la reciprocidad, es decir, que se den dos peticiones de traslado que se puedan conceder de manera simultánea.

2. La petición de traslado se podrá realizar en todo momento, y en caso de concederse, será a partir del curso siguiente, y por todo éste completo.

3. Sólo en casos de cierta gravedad, de urgencia, y de manera justificada, se concederá permiso de traslado, dentro de un curso ya iniciado, y el cambio será en primer lugar voluntario, y de no existir éste, se tomará la decisión más oportuna, previa consulta al Comité de Empresa.

4. Cuando existiendo una vacante, se produzcan dos o más peticiones de traslado, se regirá por lo siguiente:

a) La antigüedad en la Fundación.

b) La antigüedad en la escuela.

c) El sorteo.

### CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

#### Artículo 17. Grupos de clasificación.

El personal al servicio de la Fundación Pública Local Granada Educa, se clasifica de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos y en función de los criterios establecidos en el EBEP, en los siguientes grupos:

a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a estos subgrupos se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado, que corresponda en cada caso.

b) Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

- C1: título de bachiller o técnico superior
- C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.

Artículo 18. Clasificación del personal en razón de la duración del contrato.

1. Personal laboral fijo. Aquel que haya sido contratado con este carácter por los órganos competentes de la Fundación, a través de los procedimientos de selección legalmente establecidos; incluido el personal en situación de jubilación parcial.

2. Personal laboral con contrato por tiempo indefinido derivado de una sentencia judicial.

3. Personal laboral temporal. El que se contrata para sustituir al personal fijo o indefinido, para realizar trabajos esporádicos y ocasionales de duración limitada por razones transitorias y circunstanciales y el contratado para un período de tiempo prefijado, a tenor de la legislación vigente. Incluido el personal con contrato de relevo para jubilaciones parciales.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS Artículo 19. Normas generales

1. El personal sólo será remunerado por la Fundación según los conceptos y en las cuantías que se determinan en este convenio.

2. La Fundación reflejará anualmente en su presupuesto la cuantía de las retribuciones de su personal, en los términos previstos en la ley y en este convenio.

3. Las retribuciones tendrán el carácter de básicas y complementarias.

Artículo 20. Retribuciones básicas.

1. Son retribuciones básicas el sueldo y la antigüedad-trienios, así como los componentes de ambos incluidos en las pagas extraordinarias. Su importe será el que determine la ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año.

2. El sueldo base para todo el personal comprendido en el ámbito de este convenio vendrá constituido e integrado por la suma de las cuantías que defina la ley de Presupuestos Generales del Estado como sueldo base y complemento de destino, equiparándolos a los grupos de personal funcionario conforme al art. 76 del E.B.E.P. y según establezca la R.P.T. en vigor para cada puesto.

3. Las pagas extraordinarias que serán dos al año, por un importe mínimo, cada una de ellas, del sueldo base, más antigüedad y complemento asimilado al específico. Se abonarán como máximo los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año.

4. La antigüedad- trienios consisten en una cantidad igual para cada grupo y por cada 3 años de servicios reconocidos en la Administración Pública y organismos de ella dependientes. El valor del trienio de cada uno de los grupos será el que imponga la ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal al servicio del sector público.

Artículo 21. Complemento asimilado al de destino.

Los niveles mínimos de Complemento asimilado al de destino, que se aplicarán al personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, serán los que a continuación se relacionan, sin perjuicio de los adjudicados a las

diferentes jefaturas u otros puestos de responsabilidad: la cuantía será la fijada para cada nivel en la ley de P.G.E..

Grupo A1	24
Grupo A2	22
Grupo C1 (Docentes)	19
Grupo C1 (Administrativos)	20
Grupo C1 (Cocineros)	17
Grupo C2	17

Artículo 22. Complemento asimilado al específico.

1. El Complemento asimilado al específico retribuirá las condiciones particulares de los distintos puestos de trabajo. Será el que determine la relación de puestos de trabajo vigente en cada momento.

2. Será de aplicación en la Fundación la normativa que en cada momento funcione en el Ayuntamiento de Granada, respecto a la definición de los factores y subfactores que componen este complemento, así como la ponderación de cada uno de ellos.

3. En la RPT (Anexo I), se establece la correspondencia entre los distintos puestos de la RPT de la Fundación y sus equivalentes de la RPT de la Concejalía de Derechos Sociales, con las especificidades y salvedades pertinentes. La incorporación de nuevos puestos de trabajo en la RPT de la Fundación conllevará un acuerdo de la Comisión Paritaria, donde se establezca su equivalencia con otro puesto de la RPT del Ayuntamiento de Granada.

4. La Comisión Paritaria elaborará anualmente una propuesta sobre la cuantía de este complemento, de acuerdo a lo planteado en el Anexo I, que progresivamente lo equipare con su equivalente de la Concejalía de Derechos Sociales.

Artículo 23. Complemento de evaluación del desempeño

1. El complemento de evaluación del desempeño está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el personal desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la evaluación del desempeño deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo. A tal efecto se establecerá un sistema de evaluación del rendimiento, que se negociará en la Comisión Paritaria. Utilizando como referencia el establecido en el Ayuntamiento de Granada.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de evaluación del desempeño durante un periodo de tiempo originaran ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada trabajador/a por este concepto serán de conocimiento público, tanto por parte del resto del personal como de la representación sindical.

5. Anualmente se revisará la cantidad global correspondiente a este complemento y que como mínimo equivaldrá a la cantidad asignada en tal concepto por el Ayuntamiento de Granada, para su personal.

Artículo 24. Complemento de dirección.

Se establece un complemento mensual, para el personal que asuma las funciones y el cargo de director/di-

rectora de una escuela infantil. Este importe se revisará cuando la Comunidad Autónoma Andaluza así lo establezca para la dirección de los centros educativos sostenidos con fondos públicos.

Artículo 25. Dietas y gastos de desplazamiento.

1. El personal tendrá derecho a percibir dietas para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera del término municipal de Granada. Su cuantía será de conformidad con los términos previstos para el mismo personal de la Administración Civil del Estado, en los términos del Real Decreto 462/02 de 24 de mayo y demás normativa que modifique en el futuro las disposiciones anteriores.

2. Se abonarán asimismo los gastos que se le ocasionen por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio encomendado. El desplazamiento fuera de su centro habitual de trabajo se procurará que se efectúe por líneas regulares de transporte.

Artículo 26. Compensación por asistencia a actividades extraescolares.

Cuando el personal dentro de las programaciones anuales del centro, asista a las actividades extraescolares, autorizadas por el órgano competente, y ello suponga una mayor dedicación, fuera del horario laboral, se compensará siempre económicamente. La cuantía de la indemnización por cada noche será de 83, 92 euros para el año 2019. Anualmente esta cantidad se incrementará de acuerdo al incremento del IPC anual fijado en la ley de PGE.

Artículo 27. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Para el cálculo y valoración de las mismas se utilizará lo establecido por el Ayuntamiento de Granada para su personal.

Artículo 28. Fecha de incremento salarial.

Se fija el mes de enero de cada año para la aplicación de la subida contemplada en los Presupuestos Generales del Estado, con independencia de las posteriores subidas o mejoras salariales, producto de la negociación.

Anualmente se revisarán las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, al menos en un porcentaje igual que el que determine el IPC anual, siempre que las disposiciones legales sobre la materia no lo impidan.

Artículo 29. Fecha de negociación.

La Fundación negociará los futuros convenios y las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio, con una antelación de dos meses a la aprobación de los presupuestos ordinarios y ajustará el presupuesto de su capítulo de personal a los compromisos adquiridos previamente con la representación sindical.

## CAPÍTULO V. JORNADA Y VACACIONES

Artículo 30. Calendario escolar

El calendario escolar de las Escuelas Infantiles dependientes de la Fundación, será el que se determine anualmente por la Delegación de Educación de Granada, de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, para los centros de educación infantil y primaria, por lo que el disfrute de vacaciones y festivos se re-

alizará conforme al citado calendario. En cualquier caso el inicio del curso escolar en las escuelas de la Fundación se producirá el sexto día laborable de septiembre y su finalización será el 30 de junio.

Artículo 31. Jornada laboral.

1. La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del actual Convenio, se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca con carácter general para el personal del Ayuntamiento de Granada, adaptando éste a las características y necesidades de los distintos servicios que ofrece la Fundación y a las especificidades que requieren las escuelas infantiles. El cómputo anual horario será el mismo para todo el personal acogido a este convenio.

2. La estructuración mínima de cada uno de los servicios, sectores y puestos, será estudiada e informada por la Comisión Paritaria, a partir de una propuesta de necesidades elaborada por la Gerencia y la Comisión de Coordinación Educativa (direcciones de las escuelas, gerencia y equipo psicopedagógico). Las estructuraciones horarias se realizarán a principios de curso y ante cualquier modificación posterior y en el caso de no existir acuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria.

3. La jornada de trabajo diaria será de siete horas, de lunes a viernes. Durante la jornada de trabajo se dispondrá de una pausa de 30 minutos, considerada como de trabajo efectivo, que se utilizará para desayuno o comida en su caso. El disfrute de esta pausa se realizará de acuerdo con las necesidades del servicio. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación normal de los servicios, quedando de cuenta de la gerencia y de las direcciones de las escuelas, el que los mismos queden atendidos en todo momento. Durante la jornada de trabajo nadie podrá ausentarse del centro de trabajo sin autorización.

Todo el personal cuya jornada ocupe las horas de mediodía, tendrá derecho a almorzar en el centro de forma gratuita. Con carácter general la jornada será continuada. A todos los efectos los sábados tendrán la consideración de no hábiles.

4. En el caso del personal docente con función de tutor de grupo, seis horas diarias tienen el carácter de lectivas y media hora el carácter de no lectiva. Para el resto del personal docente las seis horas y media diarias de trabajo tienen la consideración de lectivas. La distribución del horario se hará teniendo en cuenta lo dispuesto por la Administración Educativa, atendiendo siempre a las necesidades propias de la educación infantil. Las horas lectivas se dedicarán a tareas derivadas del horario lectivo y atención al servicio de comedor. Las horas no lectivas se dedicarán a planificaciones, tutorías y otras tareas derivadas de la función docente.

5. Dentro del cómputo anual horario se establece para todo el personal una bolsa anual de 70 horas laborales que se organizarán de acuerdo a las características y necesidades de cada uno de los puestos y servicios, en el caso del personal docente estas tendrán el carácter de no lectivas. La organización y distribución de estas horas, a lo largo del curso, se llevará a cabo a través de la estructuración horaria anual definida en los puntos 1 y 2 de este artículo.

6. Para el personal de mantenimiento se establece que las horas que realice fuera de su jornada laboral habitual se destinarán a cubrir las setenta horas de la bolsa anual, una vez, cubiertas el resto se compensarán. Las horas que se realice en días festivos y/o en horario nocturno, se computarán como dobles, de acuerdo a lo establecido en el Ayuntamiento de Granada para su personal.

7. Durante los días no lectivos correspondientes al periodo de vacaciones escolares, establecidas por la Administración Educativa, el personal de la Fundación realizará jornada continuada de seis horas. Cuando por necesidades organizativas, el personal realice jornadas de siete horas, en la última semana de junio, se compensará con un día más, que se unirá al periodo de vacaciones estivales.

8. Para el personal docente, las treinta horas de jornada no lectiva correspondientes a la primera semana de septiembre, estarán dedicadas a la planificación, coordinación y puesta a punto de los recursos didácticos. Así mismo las treinta correspondientes a la primera semana de julio, se dedicarán a la elaboración y discusión de las memorias del curso, así como a la recogida de la escuela.

Artículo 32. Calendario laboral, vacaciones y compensaciones.

1. El calendario laboral del personal docente y asimilado a docente de la Fundación, será el mismo que el establecido por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía para su personal, salvo en la primera semana de septiembre, última semana de junio y primera quincena de julio que serán laborables. El periodo de vacaciones estivales será de un mes, preferiblemente en agosto que se disfrutará prioritariamente de forma ininterrumpida. Este personal tendrá derecho a dieciséis días adicionales sin actividad y retribuidos que se disfrutarán de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

2. Para el resto de personal: mantenimiento, cocina y administración, a principio de cada curso se establecerá un calendario laboral y un periodo de disfrute de vacaciones de un mes, más los dieciséis días adicionales sin actividad y retribuidos, que asemejándose lo más posible al establecido para el personal docente y asimilado, dé respuesta a las necesidades y características de los servicios que ofrece la Fundación y/o a las características específicas del puesto.

En el caso del personal de cocina y con el fin de dar una adecuada respuesta al servicio de escuelas de verano de la Fundación, se establecerá un sistema de turnos de trabajo para la segunda quincena de julio. El personal de cocina obligado a trabajar en la segunda quincena de julio disfrutará de sus correspondientes dieciséis días adicionales sin actividad y retribuidos, prioritariamente en la primera quincena de julio y si no es posible en la primera semana de septiembre del curso siguiente.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (parto, adopción y acogimiento) y 48.7 (pater-

nidad) del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, aunque haya finalizado el periodo natural que le corresponda. En estos supuestos, el trabajador afectado y la empresa acordarán una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones coincidentes con la suspensión correspondiente. Este derecho no se extiende al supuesto de coincidencia de la suspensión por maternidad con cualquier otro periodo de vacaciones o sin actividad regulado en este convenio.

En el supuesto de que el periodo del mes de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. Compensaciones por formación:

a) El personal docente podrá compensar, previo informe favorable del equipo psicopedagógico, las horas de formación, talleres y visitas programadas realizadas a lo largo del curso fuera de su jornada laboral y durante la segunda semana de julio. El procedimiento será el regulado en el Reglamento de Formación.

b) El resto del personal sólo podrá compensar la formación realizada fuera de su jornada laboral, si previamente tiene cubiertas las setenta horas de la bolsa anual.

CAPÍTULO VI. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 33. Excedencias.

Las excedencias podrán ser:

3. Voluntarias

a) Excedencia voluntaria por interés particular: podrá ser solicitada por el personal con al menos dos años de antigüedad al servicio de la Fundación.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia. El acuerdo adoptado por parte de la Fundación, deberá emitirse en el plazo de treinta días y se comunicará a la persona interesada y a la representación del personal. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Podrá considerarse entre la Fundación y el Comité de Empresa, la concesión de excedencia con reincorporación al término de la misma o en el plazo máximo de un mes al cesar la causa que determinó la concesión de dicha excedencia. La Comisión Paritaria, estudiará cada caso y adoptará una decisión al respecto.

b) Excedencia por cuidado de hijo o hija: El personal tendrá, derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de naci-

miento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Su período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada. La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial o administrativa. En caso de discapacidad y siempre que sea debidamente acreditado, la duración de la excedencia podrá ser de hasta cinco años. En todos los supuestos el reintegro será automático al cumplirse el plazo solicitado. El tiempo de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

c) Excedencia por cuidado de familiar: El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Su período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada. En todos los supuestos se aplicará todo lo previsto en el apartado inmediatamente anterior.

#### 2. Forzosas:

Se considerará situación de excedencia forzosa, la designación de un cargo público o de representación sindical de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de sus funciones.

El personal que se encuentre en estas situaciones tiene derecho al cómputo de antigüedad y a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo, si lo solicita en el plazo máximo de treinta días siguientes, a la desaparición de la causa que motivó tal situación.

#### 3. Excedencias por razón de violencia de género:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a solicitar este tipo de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los primeros seis meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, computándose este periodo a efectos de antigüedad y de carrera profesional. Cuando las actuaciones judiciales lo requieran, este periodo podrá ampliarse por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados, a fin de garantizar la protección de la víctima.

Durante los dos primeros meses tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo.

#### Artículo 34. Suspensión del contrato

El personal que lleve un mínimo de dos años de servicio en la Fundación tendrá derecho a una licencia por asuntos propios, sin sueldo y con reincorporación inmediata al puesto de trabajo. Se concederá por un plazo mínimo de 7 días y hasta un plazo máximo de 9 meses, cuando la ausencia del trabajador no cause grave detrimento al servicio. Antes de la resolución se dará audiencia al interesado. En las mismas condiciones podrá concederse esta licencia por un plazo máximo de 12 meses, siempre que el comienzo de esta se haga coincidir con el comienzo del curso escolar. Estas licencias serán siempre sustituidas. La solicitud deberá realizarse con antelación de 10 días hábiles. Este derecho podrá disfrutarse excepcionalmente en dos perio-

dos, no superando el máximo de 12 meses, en caso de ser por cuidados de un menor o un familiar de primer grado a su cargo.

#### CAPÍTULO VII. PERMISOS

El personal de la Fundación tendrá los siguientes permisos:

##### Art. 35. Permiso por asuntos particulares

El personal de la Fundación tendrá derecho a disfrutar de dos días de permiso por asuntos particulares. En ningún caso estos días pueden originar sustituciones. Se distribuirán a lo largo del curso, de común acuerdo entre la dirección del centro de trabajo y el interesado, teniendo en cuenta las necesidades del servicio; las denegaciones serán debidamente justificadas y razonadas.

##### Art. 36. Permiso por matrimonio.

Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho, quince días naturales.

Art. 37. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar

El concepto enfermedad comprende:

1. Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

2. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores.

3. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico.

4. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Los días que corresponden por este permiso son:

a) Dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad:

Cuando el suceso se produzca en la misma localidad 3 días hábiles y 5 cuando exista la necesidad de desplazamiento de más de 100 kilómetros.

b) Dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Cuando el suceso se produzca en la misma localidad 2 días hábiles y 4 cuando exista la necesidad de desplazamiento de más de 100 kilómetros.

La referencia a localidad se entenderá que es el municipio de Granada.

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo, en este último supuesto, cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Este permiso empieza a contar al día siguiente del suceso, si el trabajador se encontrase de servicio.

c) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el personal tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo

caso, el plazo máximo de un mes. En todo caso, sólo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico. El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma continuada desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente durante el mismo.

Art. 38. Permiso por razones de formación

a) Para concurrir a exámenes de estudios oficiales u oposiciones, el tiempo indispensable para el desarrollo de los mismos.

b) Para participar en cursos, jornadas, seminarios, congresos y actividades de formación relacionadas con su puesto de trabajo, hasta diez días laborables al año. La regulación de las acciones formativas de la Fundación, los cursos externos, la asistencia como ponente-profesor y el procedimiento de solicitud se regulan mediante el Reglamento de Formación.

Art. 39. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

Será de aplicación en esta materia lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como cualquier otra norma que la desarrolle o sustituya.

Art. 40. Otros permisos

a) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

b) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

c) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. En este caso, se deberá avisar a la Fundación con antelación suficiente y presentar justificación de la necesidad de su realización durante la jornada de trabajo.

d) Quienes tengan hijos o hijas con discapacidad, trastornos de aprendizaje o de conducta tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de Educación especial, donde reciba atención, tratamiento, o para acompañarlo, si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

f) Para realizar actividades de formación sindical, funciones sindicales y/o representativas, no especificadas en las leyes, con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

g) El personal de la Fundación que acredite su colaboración con alguna ONG, debidamente inscrita en el registro correspondiente, podrá disfrutar de un período de permiso no retribuido de hasta seis meses de dura-

ción. Este permiso podrá ser ampliado por otro período igual. Este permiso no podrá solicitarse por el personal de carácter temporal, salvo excepciones estudiadas y aprobadas por la Comisión Paritaria.

h) El tiempo indispensable para el acompañamiento al médico de un menor a cargo del personal.

i) Por paternidad dos días.

Art. 41. Reducción de jornada

El personal de la Fundación podrá obtener, previa solicitud, la reducción de la jornada de trabajo hasta un medio, con la reducción proporcional de retribuciones, con carácter temporal siempre que se solicite por cursos escolares completos y las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 42. Solicitudes de permisos

Todas las solicitudes de permisos se cursarán con una antelación de diez días, excepto aquellos a los que les corresponda una regulación concreta conforme al presente convenio o por su legislación específica, y salvo casos de urgencia sobrevenida debidamente justificada. La Comisión Paritaria decidirá sobre casos excepcionales que se planteen conforme a los criterios y prácticas del Ayuntamiento de Granada.

CAPÍTULO VIII. MEJORAS SOCIALES

Artículo 43. Fondo de Acción Social.

Se crea un fondo de acción social destinado al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio que comprenderá diversas ayudas, de acuerdo con el reglamento de acción social vigente en cada momento en el Ayuntamiento de Granada para su personal. La cuantía del mismo será de veintiséis mil seiscientos nueve euros con setenta y un céntimos, para el ejercicio 2019. Esta cantidad se incrementará anualmente al menos, en el mismo porcentaje que establezca la ley de Presupuestos Generales del Estado para las retribuciones de los/as empleados/as públicos, según la norma que se apruebe anualmente.

Artículo 44. Subvención de créditos.

La Fundación negociará con las entidades de crédito, la concesión de préstamos hipotecarios, créditos al consumo y anticipos, en condiciones lo más ventajosas posibles para los trabajadores de la Fundación.

Artículo 45. Seguro de vida

Por la Fundación se formalizará un seguro de vida para el personal, fijo, interinos y contratos de relevo, que como mínimo ascenderá a dieciocho mil euros.

Artículo 46. Seguro de responsabilidad civil.

Por la Fundación se formalizará un seguro de responsabilidad civil para todo su personal. En el caso de que se establezca franquicia, ésta será asumida por la Fundación.

Artículo 47. Derecho a plaza.

El personal de la Fundación tendrá derecho preferente a una plaza escolar, para cada uno de sus hijos o hijas menores de 3 años, en cualquiera de sus Escuelas. Este derecho será aplicable al personal que en el momento de la adjudicación de plazas esté en activo en la Fundación.

El niño o la niña será escolarizado en una escuela diferente de la que preste servicios el trabajador o la trabajadora. En el caso del personal temporal esta última

cláusula será efectiva siempre y cuando no entre en contradicción con sus derechos laborales.

Las cuotas correspondientes a los hijos del personal con plaza en las escuelas de la Fundación se establecerán anualmente, de acuerdo con los baremos vigentes en cada momento, para el resto de la población.

#### Artículo 48. Anticipos reintegrables.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho a solicitar un anticipo de hasta tres mil euros previa justificación y posterior comprobación. El importe de los mencionados anticipos, será reintegrable en un plazo máximo de 30 mensualidades, sin interés.

2. A tal efecto se constituirá un fondo que como mínimo se dotará con quince mil euros.

3. El personal que, en el momento de solicitar el anticipo, le quedara menos de doce meses para dejar de prestar sus servicios bien por jubilación, finalización de contrato o cualquier otro motivo que originara su cese, reintegrará el anticipo en tal periodo, y no le será de aplicación el plazo previsto en el apartado 1.

4. Mientras se esté devolviendo la cantidad correspondiente a un primer anticipo, no se podrá solicitar uno nuevo bajo ningún concepto.

5. Por la Comisión Paritaria se establecerán los criterios técnicos objetivos para establecer el orden de prioridades en la concesión de estos anticipos.

#### Artículo 49. Percepciones por baja, accidente o enfermedad.

Para el cálculo de las retribuciones a percibir por el personal de la Fundación, en los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y/ o de contingencias profesionales, serán de aplicación los Decretos de la Alcaldía y los acuerdos que se establezcan en el Ayuntamiento de Granada, para su personal.

#### Artículo 50.- Complemento a las retribuciones.

Cuando la legislación lo permita se negociará el procedimiento y las formas por las que la prestación de la Seguridad Social pueda completarse en todos los supuestos y durante todo el periodo de duración de la IT, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones.

#### Artículo 51. Jubilaciones

##### 1. Jubilación parcial

La Fundación reconoce el derecho del personal, incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, al acceso a esta modalidad de jubilación, de acuerdo a los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social vigente.

##### 2. Jubilación anticipada

El personal que pase a la situación de jubilación voluntaria anticipada, percibirá una indemnización por jubilación anticipada, con las siguientes cuantías.

a) Cuando falte más de seis meses y menos de doce para la jubilación ordinaria, dos mensualidades.

b) Cuando falte más de doce meses y menos de dieciocho para la jubilación ordinaria, cuatro mensualidades.

c) Cuando falte más de dieciocho meses y menos de veinte y cuatro, seis mensualidades.

El importe de la mensualidad a percibir se calculará sumando al salario bruto de los últimos seis meses, la paga extra correspondiente a dicho periodo y dividiendo la suma resultante entre seis.

Este derecho podrá generarse y/o aplazarse la indemnización al año siguiente de cuando se produce la jubilación anticipada, en función de los presupuestos de la Fundación.

#### Artículo 52. Asistencia Letrada.

1. La Fundación garantizará la asistencia jurídica al personal que la soliciten y la precisen por razones de conflictos derivados de la prestación del servicio, siempre que no sea contraria a los intereses generales ni a los municipales, así como la representación procesal, cuando sea necesaria.

2. Tratándose de gastos de representación y defensa en un proceso penal, será necesario para que la Fundación asuma los mismos, los siguientes requisitos:

a) Que hayan sido motivados por una inculpación que tenga su origen o causa directa en la intervención del personal de la Fundación en una actuación administrativa.

b) Que dicha intervención no haya sido llevada a cabo con abuso, exceso, desviación de poder o en convergencia con intereses particulares propios de los interesados.

c) Que se declare la inexistencia de responsabilidad criminal por falta objetiva de participación o de conocimiento en los hechos determinantes de la responsabilidad penal, la inexistencia de éstos o su carácter lícito.

d) El importe a abonar se realizará conforme al baremo que esté establecido, en cada momento para el Ayuntamiento de Granada.

3. Las cantidades a abonar por la dirección letrada se harán atendiendo a la valoración que de éstos se contiene en las normas orientadoras de honorarios profesionales vigentes en cada momento en el Il. Colegio de Abogados de Granada. Sólo serán indemnizables las actuaciones que requieran preceptivamente la intervención de letrado.

### CAPÍTULO IX. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 53. Seguridad y Salud Laboral.

1. En lo referente a seguridad y salud laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo. En cumplimiento del artículo 20 de la mencionada Ley, los actuales planes de emergencias se actualizarán cuando sea preciso, y se redactarán nuevos planes en las nuevas instalaciones.

2. La Fundación realizará una labor permanente de divulgación, información y formación en materia de planes de emergencia, así como de los riesgos psicosociales y físicos que puedan afectar a su personal. Todo el personal afectado y, especialmente, el designado como responsable en la aprobación de los planes de emergencia, está obligado al cumplimiento de los mismos.

3. Por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora se adoptarán las medidas necesarias de adaptación de su puesto de trabajo, que garantice su protección, evitando situaciones de peligro, asilamiento del centro de trabajo, o cualquier otra que pueda hacerla especialmente vulnerable.

#### Artículo 54. Reconocimiento médico.

1. El personal de la Fundación tendrá derecho a un reconocimiento médico anual, en horas de trabajo, de cuyo resultado deberá dársele conocimiento.

2. Si como consecuencia del reconocimiento se descubriese en alguna persona empleada incapacidad para el desarrollo normal de las funciones y tras la correspondiente evaluación, la Fundación decidirá bien la adaptación del puesto de trabajo, bien de mutuo acuerdo con la persona afectada, procurará un destino a otro puesto de trabajo, de similar nivel profesional para el que estuviese capacitado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento en los haberes Íntegros que viniera percibiendo.

3. En caso de conflicto, intervendrá como mediadora la Comisión Paritaria que analizará y propondrá las posibles soluciones.

Artículo 55. Lugar de trabajo salubre y seguro.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tiene derecho a un lugar de trabajo digno. Esas condiciones dignas son las recogidas en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

2. La Fundación se compromete a cumplir escrupulosamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales y sobre accesibilidad, así como las medidas de protección contra incendios, en los lugares de trabajo que se habiliten con posterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Igualmente se compromete a acondicionar progresivamente los lugares de trabajo existentes de acuerdo con la normativa arriba citada.

3. Cada centro o dependencia dispondrá de un botiquín de urgencias dotado con el material mínimo necesario, así como de una relación del mismo. Se designará una persona responsable a efectos de la supervisión del material contenido en el botiquín, de conformidad con la relación que debe acompañar al mismo. Dicha responsabilidad deberá recaer en un/a empleado o empleada del servicio donde esté ubicado el botiquín.

Artículo 56. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo con lo dispuesto en el acuerdo de adaptación de la legislación de Riesgos

Laborales a la Administración General del Estado (BOE 1 de agosto de 1998):

1. El comité de seguridad y salud laboral, que será único para toda la Fundación, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Fundación en materia de prevención de riesgos.

2. En la Fundación se constituirá un comité de seguridad y salud laboral según lo establecido en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, estará constituida por dos representantes de los/as trabajadores/as de entre los miembros del comité de empresa.

3. El comité de seguridad y salud laboral adoptará sus propias normas de funcionamiento.

4. Será de aplicación en la Fundación el protocolo de adaptación de los puestos de trabajo para la prevención de riesgos laborales y por motivos de riesgo durante el embarazo y lactancia, vigente en el Ayuntamiento de Granada.

Artículo 57. Respeto a la dignidad del personal de la Fundación.

1. El personal al servicio de la Fundación tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida, entre éstas, la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

2. Las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, tendrán la consideración de falta muy grave. A tal efecto se elaborarán protocolos de actuación para prevenir, evitar y sancionar estos hechos.

#### CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES

Artículo 58. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano unitario de representación del personal incluido en el ámbito de este convenio.

Tiene capacidad plena para negociar con la Fundación y vigilar por la efectiva aplicación y desarrollo de los acuerdos que con ella suscriba.

El comité de empresa dispondrá de un local, equipos informáticos, fotocopiadora, mobiliario adecuado y material de oficina en las dependencias de la Fundación para su uso.

Artículo 59. Competencias del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá las competencias que la legislación vigente le otorgue.

2. Recabar y recibir información de la Fundación en todos los asuntos relativos o que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio.

3. Emitir informe previo a la adopción de acuerdos y resoluciones de los órganos de la Fundación en las siguientes materias:

a) Sobre sanciones graves y muy graves.

b) En lo referente al régimen y forma de prestación de los servicios por el personal.

4. Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Fundación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales de seguridad y previsión social, dentro de lo que sea competencia de la Fundación

5. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

6. Tener conocimiento y ser oída en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

7. Participar en la selección del personal contratado que preste sus servicios en la Fundación.

8. Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

9. El Comité de Empresa, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros y, en su caso, los delegados y delegadas de personal, mancomunadamente, tendrán legitimación para iniciar, como personas interesadas, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 60. Garantías de los/as representantes de los trabajadores.

Sin perjuicio de las garantías establecidas en la legislación vigente que les sea aplicable, los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:

1. Audiencia del comité de empresa en el supuesto de seguirse expediente disciplinario a alguno/a de sus miembros.

2. Expresar individual o colectivamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, pudiendo publicar y distribuir las comunicaciones de interés profesional, laboral y social.

3. No ser discriminado/a por el desempeño de su representación en su promoción económica o profesional.

4. Disponer, hasta un máximo de 15 horas mensuales, de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones.

5. Previa comunicación al órgano que ostente la jefatura de personal podrán acumularse las horas disponibles de los miembros del Comité de Empresa, de forma ocasional o permanente, en una o varias personas de sus componentes, pudiendo quedar éstos relevados de su trabajo sin perjuicio de sus retribuciones. De igual forma, por comunicación a la jefatura de personal, podrá retirárseles dicha acumulación.

6. Inamovilidad de su puesto y centro de trabajo durante el período de su representación y hasta un año después de finalizada la misma, salvo petición o aceptación expresa de la persona interesada.

Artículo 61. Obligaciones del Comité de Empresa y de la Fundación.

La Fundación y el Comité de Empresa quedan obligados a dar cumplimiento de lo dispuesto en este acuerdo. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

1. Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical del personal.

2. Guardar sigilo, individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo y sean señaladas expresamente con el carácter de secretas y reservadas.

3. Notificar a la Fundación cualquier cambio que se produzca entre sus miembros.

Artículo 62. Las Secciones Sindicales.

Todo el personal tendrá derecho a constituir secciones y afiliarse libremente a las mismas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, y normas de desarrollo.

Las Secciones Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

1. Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de todo el personal y plantearlas ante el Comité de Empresa, o ante la Fundación.

2. Convocar asambleas, en la forma establecida en el artículo 58 de este convenio.

3. Hacer propaganda de sus alternativas y posiciones en materia sindical, utilizando todos los medios de comunicación a su alcance.

Artículo 63. Convocatoria de Asambleas.

Tienen legitimación para convocar una reunión, además del Comité de Empresa, las Secciones Sindicales,

legalmente constituidas y que hayan obtenido como mínimo un 20% de votos en las elecciones, y el personal de la Fundación en número no inferior al 33% de la plantilla.

Las reuniones en el centro de trabajo se autorizarán fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo entre el órgano competente en materia de personal y los convocantes legitimados para convocarlas.

La celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios y las personas convocantes de la misma serán responsables de su normal desarrollo. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo se darán también los siguientes requisitos:

1. Que sea convocado la totalidad del colectivo.

2. Que el total de las reuniones que se celebren no superen el número de 6 horas anuales.

3. Comunicar por escrito su celebración con antelación de 2 días hábiles, debiendo indicar día, hora y lugar de celebración, y datos de las personas firmantes que acrediten tener legitimación para convocar la reunión.

4. Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Comité de Empresa, por asuntos graves que afecten a la totalidad de la plantilla. Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de la reunión, siempre que ésta tenga lugar dentro de la jornada de trabajo y/o dentro de las dependencias de la Fundación, la Presidencia de la Fundación no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin más requisitos.

Artículo 64. Facilidades económicas y de gestión del Comité de Empresa

La Fundación sufragará todos los gastos que se ocasionen en el desarrollo de sus funciones.

Artículo 65. Periodo de consultas y mediación de conflictos.

1. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito de este convenio requerirá, para su consideración de licitud, el previo conocimiento de la Comisión Paritaria, a quien se reconoce por las partes como instancia previa, en cuyo seno habrá de intentarse la solución de dicho conflicto.

A estos efectos, se considerarán conflictos los derivados de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensiones por causas objetivas, las causantes de convocatorias de huelga, servicios mínimos y cualquier otro derivado de la aplicación o interpretación del convenio.

Caso de no llegarse a un acuerdo en la Comisión Paritaria, cualquiera de los sujetos legitimados podrá someterlo a la medición y conciliación del Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, y, en su caso, podrá acudir a los procesos de arbitraje del citado sistema.

Podrán realizarse reclamaciones individuales en los supuestos regulados en el SERCLA.

2. En los casos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o de suspensión del contrato, el periodo de consultas con la representación sindical del personal se amplía hasta tres meses, incluyendo en este plazo las medidas de mediación.

## CAPÍTULO XI. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### Artículo 66. Disposiciones generales.

1. El personal podrá ser sancionados, por los órganos competentes, mediante la resolución correspondiente, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Las personas de dirección que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección y la sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

3. Todo trabajador o trabajadora podrá dar cuenta por escrito por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. La Administración a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado abrirá la oportuna información reservada y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

### Artículo 67. Graduación de infracciones y faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser calificadas como leves, graves y muy graves.

#### Artículo 68. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
3. El retraso, descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo.
4. La falta injustificada de asistencia al trabajo de uno a dos días al mes.
5. La no comunicación previa de la falta justificada al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
6. El descuido y negligencia en la conservación de los locales, material y documentación de los servicios.
7. En general, el incumplimiento de los deberes `por negligencia o descuido inexcusable.

### Artículo 69. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionados con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
2. El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
3. La falta de consideración y respeto con los superiores, compañeros, subordinados o público en general.
4. La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del trabajo y no constituya falta muy grave.
5. La desobediencia relacionada con su trabajo y el incumplimiento de los deberes contemplados en los apartados a), b) y c) del artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

6. La presentación extemporánea de los partes de comunicación de baja, en tiempo superior a siete días desde la fecha de su expedición, salvo fuerza mayor.

7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

8. El incumplimiento de los plazos u otras disposiciones de procedimiento en materia de incompatibilidades, cuando no suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

9. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios que puedan establecerse o a impedir que puedan ser detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.

10. Las faltas reiteradas de puntualidad, sin causa justificada, durante más de cinco días al mes.

11. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas leves en un período de tres meses.

12. No guardar el debido secreto respecto a los asuntos que se conozcan por razón del trabajo cuando causen perjuicios a la Fundación o se utilice en provecho propio.

### Artículo 70. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de fidelidad a la Constitución en el ejercicio de las tareas encomendadas.
2. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
3. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen un perjuicio grave a la Fundación o a los ciudadanos.
4. La obstaculización de ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
5. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. Los malos tratos de palabra u obra con superiores, compañeros, subordinados o público en general.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador o para terceros.
9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.
10. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
11. Causar por negligencia o mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Fundación.
12. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, las ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza, la presión y el acoso en el trabajo, incluido el de tipo sexual, tendrán la consideración de falta muy grave. A tal efecto se elaborarán protocolos de actuación para prevenir, evitar y sancionar estos hechos.
13. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
14. El uso, la utilización inadecuada o la apropiación de bienes, comunicaciones y servicios puestos a dispo-

sición de los trabajadores para empleo en la realización del trabajo o actuaciones profesionales.

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

#### Artículo 71. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas tipificadas en los artículos anteriores, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita con constancia en expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta cuatro días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación escrita con constancia en expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis años.
- Despido.
- Inhabilitación para concurrir a pruebas selectivas internas, por un periodo no superior a un año, que impliquen ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.

2. Todas las sanciones se notificarán por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes de los trabajadores.

3. Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, según el procedimiento establecido al respecto en el Ayuntamiento.

#### Artículo 72. Competencia para la imposición de sanciones.

A los efectos de lo previsto en este Capítulo, la competencia para la imposición de sanciones por la comisión de las infracciones tipificadas en este convenio corresponderá:

1. A la Dirección de la Fundación, cuando se trate de infracciones graves y leves.

2. A la Presidencia de la Entidad, en el caso de infracciones muy graves. No obstante, el despido disciplinario del personal deberá ser ratificado por el Consejo de Patronos de la misma.

#### Artículo 73. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a contar desde el día en que el Consorcio haya tenido conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido aquéllas.

2. Estos plazos quedarán interrumpidos con la iniciación, con el conocimiento del presunto infractor, del correspondiente expediente disciplinario, mientras que la duración del mismo en su conjunto no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

#### Artículo 74. Procedimiento sancionador.

1. Para imponer sanciones por la comisión de infracciones graves y muy graves, habrá de instruirse el oportuno expediente disciplinario para el que se asignará instructor, de igual o superior grupo profesional, a la persona que en cada momento designe quien ostente la potestad disciplinaria. De dicha incoación se dará cuenta al trabajador y a los representantes de los traba-

adores. En el desarrollo del expediente, serán oídos los representantes de los trabajadores que podrán emitir informe previo a la adopción de acuerdos y resoluciones y el propio trabajador. Si el trabajador expedientado ostentase la condición de representante del personal se tendrán en cuenta, además, las garantías que establece el Estatuto de los Trabajadores. A tal efecto, se notificará a los restantes representantes del personal si los hubiere la incoación del expediente para que, además del interesado, sean oídos.

2. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, el instructor formulará el correspondiente pliego de cargos y ordenará su notificación al trabajador, quien a partir de ese momento dispondrá de un plazo de quince días para contestar al mismo y proponer la práctica de cuantas diligencias de prueba convengan a su derecho.

3. En el expediente se harán constar los antecedentes del interesado, su declaración y la de los testigos si los hubiere.

4. El instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas mediante escrito razonado y fijará, en su caso, la fecha o el plazo establecido para su realización, procediendo de igual forma respecto de las pruebas que hayan de practicarse de oficio. El interesado tendrá derecho a estar presente en la práctica de las citadas pruebas.

5. Realizados los trámites anteriores, el instructor formulará la preceptiva propuesta de resolución, en la que necesariamente deberán exponerse con claridad los hechos imputados al trabajador, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente propuesta de sanción. De la propuesta de resolución se dará traslado inmediato al trabajador imputado para que, en el plazo máximo de quince días, pueda hacer las alegaciones que estime procedentes.

6. Recibido o no el escrito de alegaciones, el instructor dentro del plazo de dos meses contados a partir de la incoación del expediente, prorrogables hasta tres cuando exista una justa causa para la citada prórroga, elevará la propuesta de resolución y el expediente al órgano que ordenó instruirlo a fin de que, por el mismo, se proceda a dictar la resolución que corresponda o, si no fuera de su competencia, elevarlo al órgano competente.

7. Cuando la falta cometida sea de tal naturaleza que perturbe gravemente la necesaria disciplina o el normal desarrollo en la prestación del servicio, el órgano competente podrá acordar la suspensión preventiva de empleo y sueldo mientras se sustancie la tramitación del correspondiente expediente, no pudiendo exceder de seis meses. Si del resultado del mismo no se dedujese responsabilidad alguna para el trabajador o la sanción impuesta fuese de naturaleza distinta a la suspensión de empleo y sueldo, o siendo ésta, no superase el tiempo en que el trabajador o trabajadora ha estado suspendido, se procederá a la correspondiente reparación.

8. Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado o sancionada, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo, de diez días cuando se trate de falta leve, veinte días si es falta grave y sesenta días para las muy graves, del cumplimiento de la sanción.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### PRIMERA

Cualquier acuerdo tomado con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, tenderá siempre a mejorar las condiciones económicas, sociales y/o profesionales, aquí recogidas, sirviendo este documento como mínimo para futuras mejoras de las condiciones laborales del personal de esta Fundación. Estos acuerdos se anexarán al presente Convenio y formarán parte estructural del mismo.

### SEGUNDA.

Condiciones favorables.

Las condiciones establecidas en este convenio se consideran mínimas y, por tanto, cualquier mejora que se establezca por norma más favorable o por acuerdo de cualquier órgano de gobierno del Ayuntamiento con respecto al personal a su servicio se aplicará prevaleciendo sobre el articulado del convenio, previo estudio por la Comisión Paritaria convocada al efecto, que realizará la adaptación de tal Acuerdo a las especificidades propias de la Fundación.

En los casos en que se requiera de la interpretación de algún aspecto, artículo o apartado por la Comisión Paritaria, se procurará que, en la medida de lo posible, aquélla se realice teniendo en cuenta las prácticas y usos del Ayuntamiento de Granada, con el fin de que se tienda a la homogeneización en este ámbito.

### TERCERA

La totalidad del personal que presta servicios para la Fundación Granada Educa, no sufrirá la menor merma de sus derechos laborales y de estabilidad en el empleo como consecuencia de una eventual modificación de la personalidad jurídica de la Fundación o de cualquier otra índole que pudiera efectuarse en el futuro de la misma y que le afecte, que en todo caso deberá mantener la continuidad profesional de los trabajadores y trabajadoras con respecto a su salario, convenio colectivo, antigüedad y demás derechos que tengan actualmente o pendan de adquisición o consolidación en virtud de la actual normativa que les es aplicable.

### CUARTA

Con la firma de este convenio, las partes se comprometen a que en las sucesivas ofertas de empleo que se convoquen en el futuro, se vayan amortizando progresivamente las plazas de docentes con categoría C1 existentes y creando en su lugar plazas de docentes con categoría A2.

## DISPOSICIONES FINALES

### PRIMERA.

Ambas partes firmantes del presente convenio, se comprometen a respetar cada uno de los artículos expuestos, concibiéndose como un todo indivisible, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, consideradas o parcialmente apreciadas separadamente de su contexto, no pudiéndose pretender la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

### SEGUNDA

El presente convenio colectivo obliga a Fundación y personal incluido dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo

anterior, por acuerdo entre la Fundación y la representación legítima del personal, de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a dejar de aplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la Fundación pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

Igualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurran causas, económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Fundación y la representación sindical del personal es posible, previo desarrollo de un periodo de consultas, dejar de aplicar en la Fundación las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

La solicitud de inicio del procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de descuelgue salarial, la iniciará la Fundación quien la comunicará a la representación sindical del personal, constituyéndose una comisión negociadora paritaria al efecto. A esta comisión las partes podrán invitar al personal técnico que consideren oportuno.

Con la solicitud de inicio del periodo de consultas establecido en el artículo 41.4 del E.T., la Fundación entregará a la representación sindical del personal de la Fundación, la documentación que justifica su propuesta de descuelgue o de modificación. Esta documentación, mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores, y toda aquella otra documentación que justifique la medida que se propone. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, debiendo explicarse asimismo las medidas de carácter general que se hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

La Comisión negociadora deberá celebrar al menos tres reuniones desde la apertura del periodo de consultas.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación del personal. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en

su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo y a la autoridad laboral.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión de seguimiento del convenio, debiendo trasladarse a esta Comisión la documentación que se haya aportado a lo largo del procedimiento, tras el examen de la documentación puesta a su disposición, podrá recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la Fundación concurren o no las circunstancias legalmente establecidas. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

El acuerdo o laudo de éste será susceptible de impugnación ante la jurisdicción social por los motivos y conforme al procedimiento previsto para los conflictos colectivos.

Cualquier acuerdo de inaplicación o descuelgue deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable a la Fundación.

Los representantes legales del personal, y los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

#### ANEXO I. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT) DE LA FUNDACIÓN GRANADA EDUCA.

<u>DENOMINACIÓN</u>	<u>NP</u>	<u>Gr</u>	<u>CAD</u>	<u>CAE*</u>	<u>CD*</u>	<u>CFEF</u>
Técnico/a Superior de Pedagogía	1	A-1	24	9.560,54		
Técnico/a Superior de Psicología	1	A-1	24	9.560,54		
Técnico/a de Recursos Humanos	1	A-2	22	8.727,41		
Maestro/a	36	A-2	22	8.727,41		
4 Dirección Escuela					3.283,21	
Técnico/a en Educación Infantil	4	C-1	19	8.187,53		
Administrativo/a C1	2	C-1	20	8.187,53		
Administrativo Económ. Financiero C1	1	C-1	20	8.187,53		4.476,36
Cocineros/as C1	7	C-1	17	8.426,67		
Auxiliar de Cocina	1	C-2	17	8.426,67		
Operario/a Mantenimiento	1	C-2	17	9.840,05		

\* 12 mensualidades

NP: Número de puestos

Gr: Grupo o categoría

CAD: Nivel de Complemento Asimilado al de Destino

CAE: Complemento Asimilado al Específico

CD: Complemento de Dirección Escuelas

CFEF: Complemento por Funciones Económicas Financieras

#### COMPLEMENTO ASIMILADO AL ESPECÍFICO

Para la elaboración de la nueva RPT de la Fundación, hemos optado por modificar la estructura de factores y sub-factores que se planteaban en el anterior convenio, adoptando la normativa que actualmente funciona en el Ayuntamiento de Granada, tanto en la definición de los factores y sub-factores, como en su ponderación. Hemos conseguido con ello que se adapte mejor a los requisitos de los actuales puestos de trabajo, al mismo

tiempo que avanzamos en la equiparación con el personal del Ayuntamiento. Por esta razón para el cálculo del Complemento Asimilado al Específico en la Fundación, se utilizarán las normas de aplicación de la RPT del Ayuntamiento, así como la definición de factores y su ponderación.

Para la definición de cada puesto de trabajo hemos establecido equivalencias con puestos similares del Ayuntamiento, dentro del Área de Bienestar Social, con

las especificidades propias del puesto de trabajo en la Fundación.

Cualquier modificación posterior en la RPT del Ayuntamiento en los puestos definidos como equivalentes en este Anexo, conllevará la modificación de este complemento en la RPT de la Fundación y su adecuación a las nuevas tablas definidas en la RPT del Ayuntamiento.

El complemento asimilado al específico de cada una de los puestos de trabajo de la Fundación, vendrá definido por el asignado a los especificados en este anexo, como puestos equivalentes en el Área de Bienestar Social de la RPT del Ayuntamiento de Granada, con las especificidades y salvedades que seguidamente se definen en cada caso.

Equipo Psicopedagógico, equivalente a Técnico/a Superior de Servicios Sociales (TSSS), de la RPT del Ayuntamiento de Granada, excepto en el factor de peligrosidad que será P1.

E5 T3 A2 M0 R2 D1 P12 F1 J1 Total puntos: 2.212,5

Personal Docente (A2) y Técnico/a Recursos Humanos (A2), equivalente a Técnico/a Medio de Servicios Sociales (TMSS), de la RPT del Ayuntamiento de Granada, excepto en el factor de peligrosidad que será P1.

E4 T2 A2 M0 R2 D1 P1 F1 J1 Total puntos: 2.025

Personal Docente (C1). Técnico/a en Educación Infantil, igual que el Personal Docente (A2), excepto en el factor de Especialización que será E3.

E3 T2 A2 M0 R2 D1 P1 F1 J1 Total puntos: 1.962,5

Personal de Administración (C1), equivalente a administrativo/a de administración general (CBP2), de la RPT del Ayuntamiento de Granada, excepto en Dificultad Técnica que será T2, Autonomía que será A2 y Peligrosidad que será P1

E3 T2 A2 M0 R1 D1 P1 F1 J1 Total puntos: 1.712,5

Personal de Administración Económico Financiero (C1), equivalente a Técnico/a medio de Servicios Sociales (TSSS), de la RPT del Ayuntamiento de Granada, excepto en el factor de peligrosidad que será P1 y de Especialización que será E3

E3 T2 A2 M0 R2 D1 P1 F1 J1 Total puntos: 1.962,5

Personal de Cocina (C1), equivalente a Monitor/a de taller (GCSS), de la RPT del Ayuntamiento de Granada.

E3 T1 A1 M0 R1 D1 P2 F1 J1 Total puntos: 1687,5

Personal de Cocina (C2), igual que el personal de cocina C1.

E3 T1 A1 M0 R1 D1 P2 F1 J1 Total puntos: 1687,5

Personal de mantenimiento (C2), equivalente a oficial de mantenimiento (OFM), de la RPT del Ayuntamiento de Granada, excepto en Jornada, que será J3

E3 T1 A1 M0 R1 D1 P2 F2 J3 Total puntos: 1.906,25

La fórmula matemática para el cálculo del complemento asimilado al específico es: total de puntos multiplicado por el valor del punto. El valor que se establece para cada punto se fija para el 2019 en 4,172 euros. Progresivamente se irá aumentando la cuantía del valor del punto, hasta equipararse con la establecida anualmente por el Ayuntamiento de Granada para su personal. Con el fin de ir dando pasos en la equiparación, la Fundación dedicará a este fin, al menos el 5% del incremento de la aportación municipal que se lleve a cabo, en los sucesi-

vos presupuestos de la Fundación. Para el cálculo de la correspondiente cantidad, se utilizará como base la aportación municipal reflejada en los presupuestos de la Fundación de 2018.

En el año 2019 y sucesivos, hasta la total equiparación de todos los puestos con sus equivalentes en el Ayuntamiento de Granada, las cantidades a cobrar como Complemento Asimilado al Específico por cada puesto, serán como mínimo las especificadas en el apartado CAE de la tabla inicial de este anexo para cada uno de los puestos, independientemente de que el resultado de aplicar la fórmula matemática establecida en el párrafo anterior, sea inferior.

Aquellos grupos que ya están equiparados o que superen lo establecido por el Ayuntamiento, mantendrán congelado el complemento asimilado al específico hasta que este se iguale con el del Ayuntamiento.

#### DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DE LAS DIFERENTES CATEGORÍAS Y PUESTOS DE TRABAJO PEDAGOGO/A

1. Es la persona que con el título de Grado en Pedagogía o equivalente realiza, entre otras, las siguientes funciones:

a) Asesorar y colaborar con los equipos de las Escuelas Infantiles Municipales en los procesos de elaboración, aplicación y revisión de los proyectos curriculares y planificaciones.

b) Asesorar en la organización y priorización de las líneas del trabajo educativo de los equipos de escuela y tutoras.

c) Elaborar y coordinar los planes de formación del personal de la Fundación.

d) Efectuar la coordinación técnica de todos los servicios educativos de la Fundación, así como la actuación de los equipos, personal o servicios que la fundación contrate para fines similares.

e) Coordinación de la comisión de coordinación educativa

f) Asesorar a los distintos órganos de gobierno, dirección y gestión de la Fundación

g) Difundir material psicopedagógico que sea de utilidad para el profesorado

h) Colaborar y coordinarse con otras instituciones vinculadas a la infancia.

i) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

j) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### PSICÓLOGO/A

Es la persona que con el título de Grado en Psicología o equivalente realiza, entre otras, las siguientes funciones:

a) Asesorar y colaborar con los equipos de las Escuelas Infantiles Municipales en los procesos de elaboración,

aplicación y revisión de los programas de atención a la diversidad, así como en la elaboración y aplicación en el aula de las adaptaciones curriculares para los niños y niñas con necesidades específicas de apoyo educativo.

b) Coordinar la atención a los niños y niñas con NEAE y a sus familias.

c) Elaborar y coordinar los planes de formación del personal de la Fundación.

d) Difundir material psicopedagógico que sea de utilidad para el profesorado.

e) Colaborar y coordinarse con otras instituciones vinculadas a la infancia.

f) Participar en la comisión de coordinación educativa.

g) Efectuar la coordinación técnica de todos los servicios educativos de la Fundación, así como la actuación de los equipos, personal o servicios que la fundación contrate para fines similares.

h) Asesorar a los distintos órganos de gobierno, dirección y gestión de la Fundación.

i) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

j) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### TÉCNICO/A EN RECURSOS HUMANOS

##### GRUPO A2

1. Es aquel personal que con el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos o equivalente realiza, entre otras, las siguientes funciones.

a) Administrar, gestionar y controlar bajo las instrucciones de la Gerencia el personal de la Fundación.

b) Gestionar la relación con la Seguridad Social y con cualquier otro organismo con el que sea necesario realizar algún trámite relacionado con los RRHH, utilizando los medios necesarios para ello.

c) Gestionar la contratación laboral.

d) Elaborar, gestionar y generar las nóminas del personal de la Fundación.

e) Controlar y gestionar las listas de sustituciones y bolsas de trabajo aprobadas por la Fundación.

f) Gestionar y actualizar los instrumentos de planificación, ordenación y selección de los recursos humanos.

g) Gestionar la administración de la formación del personal de la Fundación

h) Supervisar la gestión de la prevención de riesgos laborales.

i) Colaborar en la gestión de las relaciones laborales y la negociación colectiva.

j) Colaborar con los auditores en las tareas requeridas por estos.

k) Intervenir como Secretario/a, en su caso, en los expedientes de carácter disciplinario que se instruyan.

l) Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén in-

cluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

m) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo, que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### PERSONAL DOCENTE

##### GRUPO A2

1. Es aquel personal que con el título de Grado en Educación Infantil o equivalente, desarrolla su trabajo en los dos ciclos de Educación Infantil y realiza entre otras, las siguientes funciones siguientes:

a) Realizar la planificación del trabajo del grupo en el que se desempeñe la tarea educativa, así como su desarrollo y seguimiento, adaptándola a sus condiciones concretas y a las de los niños y niñas.

b) Evaluar el proceso de aprendizaje de los niños y niñas como la evaluación de los procesos de enseñanza, introduciendo las mejoras que considere necesarias.

c) Elaborar y desarrollar junto con el personal especializado que se considere necesario, las adaptaciones curriculares a los niños y niñas con necesidades específicas de apoyo educativo.

d) Organizar un ambiente estimulante que favorezca las interacciones.

e) Desarrollar la función de tutoría, asesoramiento, información u orientación a las familias, instituciones, equipos y profesionales en su caso.

f) Atender a los niños y niñas del grupo del que es tutor/a, en todas sus necesidades básicas: limpieza, aseo personal, comida, etc.

g) Planificar y acompañar al grupo del que se es tutor/a a las excursiones, salidas y colonias.

h) Participar en comisiones, reuniones de equipo y aquellas actividades necesarias para la organización y funcionamiento del centro.

i) Contribuir a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los niños/as valores democráticos.

j) Participar en cursos y/o seminarios de formación, relacionados con su puesto, como parte de la formación permanente del profesorado y su perfeccionamiento profesional.

k) Convocar, preparar y realizar las reuniones trimestrales con las familias de su grupo, para informar de la planificación y de su desarrollo, de las actividades y salidas planificadas y, en definitiva, de la dinámica del grupo.

l) Favorecer y facilitar la participación de las familias en las actividades y talleres que se realicen en la escuela

m) Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

### DIRECCIÓN DEL CENTRO

1. Es la persona que elegida según establece la Legislación Educativa para los centros sostenidos con fondos públicos y con categoría A2 realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Dirigir y coordinar las actividades del centro, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Equipo Educativo y al Consejo Escolar.

b) Coordinar la participación de los distintos sectores de la comunidad educativa y procurar los medios precisos para la más eficaz ejecución de sus respectivas competencias

c) Gestionar los medios humanos y materiales del centro.

d) Sustituir a maestras/os, así como apoyar a las distintas grupos de edad cuando sea necesario.

e) Desarrollar diariamente la función docente en los grupos de edad que se establezca según necesidades del centro.

f) Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones de todos los órganos colegiados del centro

g) Ostentar la representación del centro y representar oficialmente a la Administración Educativa en el centro, sin perjuicio de las atribuciones de las demás autoridades educativas

h) Participar de forma activa en la Comisión de Coordinación Educativa

i) Ejecutar los acuerdos de los órganos colegiados en el ámbito de sus competencias

j) Elaborar conjuntamente con el equipo educativo la propuesta de Proyecto Educativo del centro y la programación general anual, de acuerdo con las directrices y criterios establecidos por el Consejo Escolar, y velar por su correcta aplicación.

k) Elaborar propuestas de los gastos de acuerdo con el presupuesto del centro

l) Colaborar con la gerencia de la Fundación en las tareas de jefatura de todo el personal adscrito al centro.

m) Cuantas otras funciones se deriven de la aplicación de la legislación educativa vigente.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

### GRUPO C1

1. Es aquel personal que con el título de Técnico Superior en Educación Infantil o equivalente, desarrolla su trabajo en el primer ciclo de la Educación Infantil y realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Desarrollar la función de tutoría, asesoramiento, información u orientación a las familias, instituciones, equipos y profesionales en su caso.

b) Atender a los niños y niñas del grupo del que es tutor/a, en todas sus necesidades básicas: limpieza, aseo personal y comida.

c) Organizar un ambiente estimulante que favorezca las interacciones.

d) Planificar y acompañar al grupo del que se es tutor/a a las excursiones y salidas

e) Realizar la planificación del trabajo del grupo en el que se desempeñe la tarea educativa, así como su seguimiento.

f) Analizar el proceso de aprendizaje de los niños y niñas, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.

g) Llevar a cabo junto con el personal especializado que se considere necesario, las adaptaciones curriculares a los niños y niñas con necesidades específicas de apoyo educativo.

h) Participar en comisiones, reuniones de equipo y aquellas actividades necesarias para la organización y funcionamiento del centro.

i) Contribuir a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los niños y niñas valores democráticos.

j) Participar en cursos y/o seminarios de formación, relacionados con su puesto, como parte de la formación permanente del profesorado y su perfeccionamiento profesional.

k) Convocar, preparar y realizar las reuniones trimestrales con las familias de su grupo, para informar de la planificación, de su desarrollo, de las actividades y salidas planificadas y, en definitiva, de la dinámica del grupo.

l) Favorecer y facilitar la participación de las familias en las actividades y talleres que se realicen en la escuela.

m) Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

1. Es aquel personal que con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas o equivalente realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Realizar bajo las instrucciones de la Gerencia todos los procedimientos de gestión administrativa: solicitudes y matriculación del alumnado, archivo, registro y almacenamiento de documentos, secretaría de los procesos en que sea necesario y expedientes administrativos.

b) Realizar bajo las instrucciones de la Gerencia, los trabajos contables de la Fundación así como los pagos y cobros a terceros y demás tareas burocráticas relacionadas con las mismas. Elaboración de informes contables y presupuestarios.

c) Colaborar con los auditores en las tareas requeridas por estos.

d) Llevar a cabo la atención directa al público usuario de los distintos servicios.

e) Saber atender las demandas de los usuarios y poseer habilidad para afrontar quejas, reclamaciones y situaciones de especial tensión.

f) Tener habilidades sociales en el trato y atención a las personas orientando su actuación a la calidad en las relaciones interpersonales

g) Colaborar con las escuelas, en los trámites administrativos que se considere necesario.

h) Participar en cursos y/o seminarios de formación, relacionados con su puesto, como parte de su perfeccionamiento profesional.

i) Participar en las reuniones de coordinación administrativa.

j) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN ECONÓMICO-FINANCIERO

##### GRUPO C1

1. Es aquel personal que con el título de Técnico Superior en Administración y Finanzas o equivalente realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Elaborar los estados contables y financieros de conformidad con los criterios establecidos en las normas de adaptación del PGC a las entidades sin fines lucrativos.

b) Gestionar la tesorería.

c) Elaborar las cuentas anuales.

d) Elaborar los diferentes modelos fiscales, del impuesto de sociedades y de las relaciones con la Agencia Tributaria.

e) Elaborar de las declaraciones de donaciones recibidas.

f) Elaborar los modelos financieros: presupuesto de tesorería, análisis de gastos, nivel de cumplimiento del presupuesto.

g) Gestionar las relaciones bancarias y propuesta de proyectos de financiación

h) Elaborar la memoria económica, cuadro de financiación e inventario de los elementos patrimoniales.

i) Proporcionar los datos necesarios para la realización de la auditoría contable.

j) Gestionar la legalización y presentación de los libros contables.

k) Presentar de la información legalmente establecida al Protectorado de Fundaciones de Andalucía.

l) Realizar Informes económicos de la situación de la Fundación, elaborar proyecciones financieras y asesorar en el cierre de cuentas.

m) Acompañar en calidad de asesor económico de Gerencia en las sesiones de la Junta de Patronos que diriman aprobación de presupuestos, aprobación de cuentas anuales, o cualquier otro asunto relacionado con las funciones encomendadas al técnico en gestión de recursos económicos.

n) Elaborar anualmente los presupuestos económicos financieros de la Fundación.

o) Elaborar de cuadros macroeconómicos para intervención del Ayuntamiento de Granada, para la Oficina Virtual y para la Coordinación Financiera con las Entidades Locales del Ministerio de Hacienda.

p) Desarrollar en general, todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

q) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo, que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### PERSONAL DE COCINA

##### GRUPO C1

1. Es el personal que con el título Técnico Superior en Dirección de Cocina o equivalente realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Cocinar los menús establecidos por la Fundación.

b) Conservar y controlar el buen estado de los alimentos y del menaje de cocina y comedor.

c) Garantizar la higiene y limpieza de los espacios de la cocina y despensas, así como de los utensilios que maneja.

d) Realizar y controlar los pedidos de alimentos y menaje.

e) Mantener al día los controles y procedimientos establecidos en el plan general de higiene de cada escuela.

f) Colaborar activamente en las actividades de la escuela:

- Planificar y realizar talleres con familias fuera del horario escolar.

- Colaborar y participar en las fiestas que se realicen en las escuelas.

- Asistir a las reuniones de escuela y otras que se consideren necesarias.

- Colaborar con el profesorado en aquellas actividades educativas que requieran de su especialización.

- Proceder a la apertura de la escuela en el horario matinal.

g) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

h) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

##### GRUPO C2

1. Es el personal que con el título de Técnico de Grado Medio en Cocina y Gastronomía o equivalente realiza, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el buen estado de los alimentos, del menaje de cocina y del comedor.

b) Colaborar y asegurar la higiene y limpieza de los distintos espacios de la cocina y despensa, así como de los utensilios que se manejan.

c) Preparar con el cocinero/a los menús establecidos por la Fundación.

d) Atender los pedidos de alimentos y menaje y realizarlos, si fuese necesario.

e) Colaborar activamente en las actividades de la escuela:

- Planificar y realizar talleres con familias fuera del horario escolar.

- Colaborar y participar en las fiestas que se realicen en las escuelas.

- Asistir a las reuniones de escuela y otras que se consideren necesarias.

- Colaborar con el profesorado en aquellas actividades educativas que requieran de su especialización.

- Proceder a la apertura de la escuela en el horario matinal.

f) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

g) Mantener al día los controles y procedimientos establecidos en el plan general de higiene de cada escuela.

h) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### PERSONAL DE MANTENIMIENTO

1. Es aquel personal que con el título de Enseñanza Obligatoria (ESO) o equivalente realiza entre otras, las siguientes funciones:

a) Cuidar, reparar y conservar los elementos de los distintos edificios, instalaciones y jardines de la Fundación: calefacción, fontanería, carpintería, arreglos y mantenimiento.

b) Solicitar presupuestos para obras y trabajos que se realicen en los edificios, instalaciones y jardines de la Fundación, que sean llevados a cabo por empresas externas.

c) Controlar la ejecución de trabajos de acuerdo con la coordinación de las escuelas y con la gerencia, en su caso.

d) Control, cuidado y limpieza de herramientas.

e) Transportar material entre las escuelas, la oficina o donde sea necesario de acuerdo con la coordinación de las escuelas y/o la gerencia.

f) Comprar materiales de acuerdo con la coordinación de las escuelas y/o la gerencia.

g) Participar en cursos y seminarios relacionados con su puesto de trabajo que contribuyan a su desarrollo y perfeccionamiento profesional.

h) Todas aquellas responsabilidades no especificadas anteriormente y que estén incluidas y relacionadas con la responsabilidad básica del puesto y su profesión.

2. Desarrollará las funciones expresadas en el apartado anterior bajo el principio de colaboración y trabajo en equipo.

#### CAPACIDADES DEMANDADAS AL CONJUNTO DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN GRANADA EDUCA

1. Capacidad de compartir y comprometerse con el Proyecto Educativo de la Fundación Granada Educa.

2. Capacidad de diferenciar, valorar y elegir entre diversas posibilidades de utilización de recursos y organización del trabajo, orientando las actuaciones a la consecución de estándares de calidad cada vez mayores.

3. Capacidad de trabajar de manera compartida, respetuosa y desde una perspectiva global que permita el trabajo en equipo.

4. Capacidad para asumir los derechos y obligaciones recogidos en la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Capacidad de generar procesos de comunicación interpersonales, eficaces y respetuosos, basados en la empatía y en las habilidades interpersonales.

7. Capacidad de recepción de demandas, transmitir adecuadamente criterios así como saber relacionarse y expresarse de forma oral y escrita de forma eficaz.

NÚMERO 2.597

### JUNTA DE ANDALUCÍA

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE AGRICULTURA, GANADERÍA, PESCA Y DESARROLLO SOSTENIBLE

*Solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, mediante instalaciones municipales de servicios de uso público, en las playas del t.m. de Almuñécar, por un período de 4 años, expte.: AUT02/19/GR/0003*

#### EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y en el artículo 152.8 y 9 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas, se somete a información pública la solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, mediante instalaciones municipales de servicios de uso público, en las playas del t.m. de Almuñécar, por un período de 4 años. Expte.: AUT02/19/GR/0003, formulada por Ayuntamiento de Almuñécar.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9:00 a 14:00 de lunes a viernes, así como en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: [www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica](http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica), durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Delegada Territorial, María José Martín Gómez.

NÚMERO 2.990

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

*Solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, con establecimiento de comidas y bebidas, en Playa del Cable, t.m. de Motril, por un período de 4 años. Expte.: AUT02/19/GR/0002*

## EDICTO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 74.1 de la Ley 22/1988, de 28 de julio, de Costas y en el artículo 152.8 y 9 del Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Costas, se somete a información pública la solicitud para la ocupación del dominio público marítimo-terrestre, con establecimiento de comidas y bebidas, en playa del Cable, t.m. de Motril, por un período de 4 años. Expte.: AUT02/19/GR/0002, formulada por D. María del Carmen Castro Arias.

El proyecto que sirve de base a la solicitud estará a disposición de cualquier persona interesada durante un plazo de veinte (20) días hábiles, contados a partir del día siguiente al de publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, y podrá ser examinado en las oficinas de esta Delegación Territorial, en calle Joaquina Eguaras, nº 2, en horario de 9:00 a 14:00, de lunes a viernes, así como en la página web de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, a través de la url: [www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica](http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/informacionpublica), durante el periodo de información pública.

Durante este plazo podrán formularse asimismo las alegaciones que se estimen oportunas, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta este Acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, bien en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía, bien en cualquier registro de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, o bien en cualquier otro registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

La Delegada Territorial, María José Martín Gómez.

NÚMERO 2.973

**JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE HACIENDA, INDUSTRIA Y ENERGÍA.-DELEGACIÓN DE GOBIERNO DE GRANADA  
SERVICIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS

*Información pública la solicitud de autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública de la instalación eléctrica "Planta Solar Fotovoltaica Darro 4 MW, en término municipal de Darro, Granada. Expte.:13.851 AT*

ANUNCIO de la Delegación del Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, por el que se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa, aprobación del proyecto de ejecución y declaración en concreto de utilidad pública de la Instalación eléctrica denominada "Planta Solar Fotovoltaica Darro 4 MW e infraestructura de evacuación, en el término municipal de Darro (Granada).

A los efectos previstos en los artículos 53, 54, 55 y 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, y en los artículos 125 y 144 del 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, y en ejercicio de las competencias atribuidas de conformidad con lo dispuesto en los art. 49 y 58.2.3º de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del estatuto de Autonomía para Andalucía, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, modificada por la Ley 4/2012, artículo 8 de la Ley 40/2015, de 01 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, Decreto del Presidente 6/2019, 11 de febrero, sobre Reestructuración de las Consejerías, Decreto 101/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería e Hacienda, Industria y Energía y Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, se somete a información pública la solicitud de autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración de utilidad pública, en concreto, cuyas características principales se señalan a continuación:

Peticionario: Circle Energy Pegaso, S.L., con CIF B88010459, y domicilio a efecto de notificaciones en c/ Alcalá 226, 5ª Planta, 28027 Madrid

Objeto de la Petición: Autorización administrativa previa, autorización administrativa de construcción y declaración en concreto de utilidad pública, de la instalación denominada Planta Solar Fovoltaica Darro 4,056MW e infraestructura de evacuación.

Características: Planta Solar Fotovoltaica "Darro" 4.050 kWp, formada por 12.090 módulos fotovoltaicos de 335 Wp, instalados en estructuras con seguimiento Este-Oeste, 1 inversor de 3.630 kW y 1 transformador de evacuación de 3.630 kW 660/20.000V tipo interior, con celdas protección 24 kV SF6 2L1P, línea eléctrica aéreo/subterránea S/C de evacuación, de 1303 m de longitud, conductor 47-AL1/8-ST1A, apoyos metálicos galvanizados y aislamiento U70 YB20, y tramo subterráneo de 62+448 m de longitud, conductor RH5Z-1 12/20 kV 1500 mm<sup>2</sup>, Centro de Seccionamiento, Medida y Entrega, tipo interior protección celdas 24 kV SF6 telemandadas, zona productor 1 celda de SS.AA. con trafo auxiliar, 1 celda de protección, 1 celda de medida y 1 celda de línea, y parte empresa distribuidora 2 celdas de línea, 1 celda de seccionamiento de barras y 1 celda de SS.AA. con trafo auxiliar, y línea eléctrica aéreo/subterránea D/C hasta la L/Mirador, de 79 m de longitud en tramo aéreo y 25 m de tramo subterráneo, conductores 100-AL1/17-ST1A y RHZ-1 12/20 kV 240 mm<sup>2</sup>, sito en paraje "Haza Picón" en t.m. de Darro.

Presupuesto: 2.536.160,82 euros

Se publica asimismo la relación concreta e individualizada de los interesados, bienes y derechos afectados por el procedimiento expropiatorio en base a la documentación aportada por el beneficiario (Anexo 1).

La declaración de utilidad pública, en concreto, en virtud de lo establecido en el artículo 56 de la Ley 24/2013 del Sector Eléctrico, llevará implícita en todo caso la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implicará la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa.

Lo que se hace público para conocimiento general y especialmente de los propietarios de los terrenos y demás titulares afectados por dicho proyectos, cuya relación se inserta al final de este anuncio, para que puedan examinar el expediente en esta Delegación de Gobierno de la Junta de Andalucía en Granada, sita en calle Joaquina Egúaras, núm. 2, planta 5ª (C.P. 18013), Granada, y presentar por triplicado, en esta Delegación, las alegaciones que consideren oportunas en el plazo de veinte días a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio.

En relación con la información pública citada, tras la entrada en vigor de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía en su artículo 13. e), se establece la obligación de publicar en la web de transparencia los documentos que se someten a información pública durante su tramitación, siendo la administración la encargada de dicha publicación, por lo que podrán consultarse en la web <http://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>, del portal de la transparencia de la Junta de Andalucía durante el mismo plazo y desde el momento en que se realice la última de las publicaciones según lo establecido en la normativa referida en el párrafo primero.

Granada, 4 de junio de 2019.-El Delegado del Gobierno en Granada, fdo.: Pablo García Pérez.

### ANEXO 1 Relación Bienes y Derechos Planta Solar Fovoltaica Darro Tramo Aéreo

Nº ORDEN	TITULAR	PROVINCIA (MUNICIPIO)	Nº CATASTRAL		APOYO			VUELO		OCUPACIÓN TEMPORAL
			POLIGO	PARCEL	TOTAL	Nº APOYO EN LA LÍNEA	OCUPACIÓN SUPERFICIE	LONGITUD VUELO	OCUPACIÓN SUPERFICIE	
							(m <sup>2</sup> )	(m)	(m <sup>2</sup> )	
<b>1</b>	Ganadería Frontina S.A.	Granada (Darro)	501	493	1	A	15,21	65,6	277,31	856,00
<b>2</b>	Ayuntamiento de Darro (Camino público)	Granada (Darro)	501	9022				10,42	37,55	104,20
<b>3</b>	Ana Martínez López	Granada (Darro)	501	320	4	1,2,3,4	52,30	287,63	2878,85	3676,30
<b>4</b>	Elena Sánchez Muñoz	Granada (Darro)	501	253	4	5,6,7,8	41,11	390,27	1937,51	4702,70
<b>5</b>	Juan Gómez Martínez y María Martínez García	Granada (Darro)	501	621					847,84	

<b>6</b>	Ministerio de Obras Públicas (Carretera A-308)	Granada (Darro)	501	9043				28,96	352,91	289,60
<b>7</b>	Antonio Martínez Jabalera	Granada (Darro)	501	489				32,19	415,05	321,90
<b>8</b>	Ayuntamiento de Darro (Camino público)	Granada (Darro)	501	9055				9,97	110,63	99,70
<b>9</b>	Emilio Carreras Molina	Granada (Darro)	501	229	2	9,10	20,94	206,17	1959,77	2461,70
<b>10</b>	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir (Arroyo Rambla Seca)	Granada (Darro)	501	9048				11,10	200,40	111,00
<b>11</b>	Carmen Torres Quesada y José Fernández Plaza	Granada (Darro)	501	5806	2	11,12	19,91	214,99	2226,54	2549,90
<b>12</b>	Confederación Hidrográfica del Guadalquivir (Cañada Real Los Potros)	Granada (Darro)	501	9044				97,99	1528,97	979,90
<b>13</b>	Emigdio Francisco Luque Chacón Cristina Luque Chacón y M <sup>a</sup> Dolores Luque Chacón	Granada (Darro)	501	101	1	13	13,76	40,88	393,80	608,80

## Relación Bienes y Derechos Planta Solar Fovoltaica Darro Tramo Subterráneo y C. Seccionamiento

Nº PARCELA PROYECTO	TITULAR	DATOS DE LA FINCA			AFECCIONES				
					N.º ELEMENTOS	DESCRIPCIÓN ELEMENTO	SUPERFICIE DE EXPLOTACIÓN DE PLENO DOMINIO		SUPERFICIE DE OCUPACIÓN TEMPORAL (m2)
		PROVINCIA MUNICIPIO	POLIGO	PARCE			LONG. X ANCHO	m2	
1S	Ana Martínez López	Granada (Darro)	501	320	5	Canalización D/C	5,00 x 0,35	1,75	30,00
						Arqueta D/C (2)	0,8 x 0,8 x 1,2	1,28	
						Centro seccionamiento	8,48 x 4,78	40,53	369,00
						Canalización S/C	61,50 x 0,35	21,53	
						Arqueta S/C (4)	0,8 x 0,8 x 1,2	2,56	
2S	Emigdio Francisco Luque Chacón Cristina Luque Chacón y Mª Dolores Luque Chacón	Granada (Darro)	501	101	2	Canalización	448,00 x 0,35	156,8	2688,00
						Arqueta (13)	0,8 x 0,8 x 1,2	8,32	

NÚMERO 3.067

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE GRANADA

Autos número 793/2018

#### EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos número 793/2018 se ha dictado resolución, en la que se ha acordado citar a las mercantiles D. Manuel Alabarce García, para que el próximo día 1 de abril de 2020 a las 10,35 horas, comparezcan ante este Juzgado ubicado en Avda. del Sur, núm. 5, Edificio La Caleta, para la celebración de los actos de conciliación y juicio en su caso, advirtiéndole que es única convocatoria y que deberá concurrir con todos los medios de prueba de que intente valerse, que la incomparecencia del actor supondrá el desistimiento de la demanda y que no se suspenderán los actos por incomparecencia injustificada del demandado.

Expido el presente para que sirva de citación a las empresas D. Manuel Alabarce García, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en es-

trados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

Granada, 10 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María del Mar Salvador de la Casa.

NÚMERO 3.068

### JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SEIS DE GRANADA

Autos ejecución número 1/2019

#### EDICTO

Dª Isabel María Domingo de la Blanca, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Seis de Granada,

HACE SABER: Que en la ejecución número 1/2019, seguidos contra Lidia Martín Heredia (Pub Malibú Café Copas), se ha dictado auto 4/06/2019 y Decreto 6/6/2019 de ejecución, encontrándose la resolución mencionada a disposición de la empresa ejecutada en la oficina de este Juzgado.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Lidia Martín Heredia (Pub Malibú Café Copas), cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente edicto, haciéndole saber que contra la mencionada resolución cabe interponer recurso de reposición en el plazo de tres días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Granada, 6 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Isabel María Domingo de la Blanca.

NÚMERO 3.062

### **JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA**

*Ejecución núm. 38/19*

#### **EDICTO**

D<sup>a</sup> Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Granada.

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la ejecución nº 38/2019 contra Walter White B.B., S.L.U., en el que se ha dictado resolución de fecha 13/06/2019 (Decreto de Insolvencia) haciéndole saber que contra la misma cabe recurso de revisión en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el B.O.P.), de conformidad con lo establecido en los arts. 188 y 189 de la LRJS.

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

Y para que sirva de notificación al demandado Walter White B.B., S.L.U., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 13 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: Rafaela Ordóñez Corea.

NÚMERO 3.065

### **JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO TRES DE ALMERÍA**

*Autos ejecución número 211/2018*

#### **EDICTO**

D<sup>a</sup> María Cruz Cívico Maldonado, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Tres de Almería,

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 211/2018, a instancia de la parte actora D<sup>a</sup> Isabel María González Ortiz, contra Claroja Tours, S.L., Francisco Javier Vílchez Durán, Eljadu Economic Tours, S.L., Viajar Muy Barato, S.L., y Roja Reservas Económicas, S.L., sobre ejecución de títulos judiciales se ha dictado Auto y Decreto de fecha 7/06/2019, cuya parte dispositiva es del tenor literal siguiente:

“Procédase a la ejecución del auto de extinción firme de condena recaída en las presentes actuaciones a instancia de D<sup>a</sup> Isabel María González Ortiz, y contra Claroja Tours, S.L., Francisco Javier Vílchez Durán, Eljadu Economic Tours, S.L., Viajar Muy Barato, S.L., y Roja Reservas Económicas, S.L., por la cantidad de 21.123,30 euros de principal, más la de 2.112,33 euros que provisionalmente se fijan para intereses, así como la cantidad de 2.112,33 euros que se presupuestan para gastos y costas, sirviendo la presente resolución de orden general de ejecución”

“Se acuerda que se proceda, sin previo requerimiento, al embargo de bienes de la parte demandada, Claroja Tours, S.L., Francisco Javier Vílchez Durán, Eljadu Economic Tours, S.L., Viajar Muy Barato, S.L., y Roja Reservas Económicas, S.L., suficientes para cubrir la cantidad de 21.123,30 euros de principal, pendientes de pago, así como para hacer efectivo el importe de 2.112,33 euros calculados para intereses y otros 2.112,33 euros presupuestados para gastos y costas., llevándose a cabo la traba por la Comisión correspondiente de este Servicio Común Procesal, guardándose en la misma el orden y las limitaciones que establecen los artículos 592.2, 605 y 606 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Se advierte a la parte ejecutante que el embargo de los bienes muebles se suspenderá si no se pudiera nombrar depositario en el acto de su práctica.

Para el caso de que no se tuviera noticia de la existencia de bienes suficientes, procédase a la investigación a través de las consultas de las bases de datos de los pertinentes Organismos y Registros Públicos a que tiene acceso este Juzgado para la determinación de bienes y derechos del deudor suficientes para dirigir la ejecución”

Y para que sirva de notificación al demandado Claroja Tours, S.L., Francisco Javier Vílchez Durán, Eljadu Economic Tours, S.L., Viajar Muy Barato, S.L., y Roja Reservas Económicas, 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.

Almería, 11 de junio de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia, fdo.: María Cruz Cívico Maldonado.

NÚMERO 3.072

**AYUNTAMIENTO DE ALFACAR (Granada)***Padrón tasa de basura 2º bimestre/19*

## EDICTO

Dª Fátima Gómez Abad, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Alfacar (Granada),

HACE SABER: Que por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión de fecha 24/04/2019, ha sido aprobado el padrón correspondiente al segundo bimestre de 2019 de la tasa por recogida de basura, que asciende a la cantidad de 31.749,16 euros y el plazo para el cobro en voluntaria con vencimiento el día 31 de julio de 2019.

Se expone al público este anuncio en el BOP por plazo de 15 días a contar desde el día siguiente al de su publicación a efectos de que sea examinado por los interesados.

Contra el acto de aprobación y las liquidaciones incorporadas podrá interponerse recurso de reposición al que se refiere el art. 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, ante el órgano que dictó el acto en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, pudiendo el interesado interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Alfacar, 17 de mayo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Fátima Gómez Abad.

NÚMERO 3.074

**AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)***Proceso selectivo de dos plazas de Policía Local por el sistema de oposición*

## EDICTO

Expediente nº: 3827/2018

Por el presente anuncio y de acuerdo con lo establecido en la Base 1.1 de las que rigen el proceso selectivo

de dos plazas de policía local vacantes en el Ayuntamiento de Atarfe, se hace público que por Providencia de Alcaldía, de fecha 13 de junio de 2019, se ha dispuesto lo siguiente,

.../

Por todo lo anteriormente expuesto y de conformidad con lo establecido en la Base 1.1 de las Bases que regirán la convocatoria para la provisión en propiedad de dos plazas de policía local mediante el sistema de oposición libre vacantes en la plantilla de funcionarios del Ayuntamiento de Atarfe; en la Oferta de Empleo Público de 2019 del Ayuntamiento de Atarfe, en el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local y en la disposición adicional centésima sexagésima quinta de la Ley 6/2018, de 13 de julio, de Presupuestos Generales del Estado y en uso de las atribuciones que me confiere el artículo 21 1.º g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley reguladora de Bases de Régimen Local,

## PROVEO:

PRIMERO. Ampliar el número de plazas a proveer mediante el procedimiento selectivo que se está tramitando a través del expediente número 3827/2018, incluyendo las dos plazas vacantes, tras la jubilación anticipada de sus titulares. De manera que, las plazas que seleccionarán a través de éste procedimiento pasan a ser, en total, cuatro (4).

SEGUNDO. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia, en el tablón de anuncios de la Corporación y en la sede electrónica de este Ayuntamiento: <http://atarfe.sedelectronica.es>.

TERCERO.- Requerir al tribunal de selección para que eleve a esta Alcaldía una relación de 4 candidatos, que superen el proceso selectivo, para cubrir las 4 plazas vacantes.

Atarfe, 14 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: Francisco Rodríguez Quesada.

NÚMERO 3.070

**AYUNTAMIENTO DE COGOLLOS DE LA VEGA (Granada)***Notificaciones a practicar*

## EDICTO

D. Manuel Lucena Sánchez, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cogollos Vega,

HACE SABER: Intentadas las notificaciones, en su último domicilio conocido a los interesados en el acto administrativo y no habiéndose logrado practicar las mismas, de conformidad con el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo común de las Administraciones Públicas, se le requiere mediante el presente edicto para su comparecencia en el Ayuntamiento de Cogollos Vega, a los efectos de practicar dicha notificación, en el plazo máximo de 10 días, contados a partir del siguiente de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Trascurrido dicho plazo sin que hubieran comparecido, las notificaciones se entenderán efectuadas a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer:

EXPEDIENTE	INTERESADO	NOTIFICACION A PRACTICAR
10.063.107/0013	24.255.244-B	Notificación – Liquidación reconocimiento asimilado fuera de ordenación
10.043.047/0016	23.438.216-C	Notificación – Liquidación reconocimiento asimilado fuera de ordenación

Cogollos Vega, 30 de mayo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Manuel Lucena Sánchez.

NÚMERO 3.063

### AYUNTAMIENTO DE GUADIX (Granada)

*Proyecto de actuación para instalación de destilería de plantas aromáticas*

#### EDICTO

El Primer Teniente de Alcalde D. Iván López Ariza, en ejercicio de la delegación de competencias efectuada por resolución de la Alcaldía nº 26.553 de 6 de julio de 2015,

HACE SABER: Que mediante decreto de fecha 5 de junio de 2.019, se admitió a trámite el Proyecto de Actuación para implantación de destilería de plantas aromáticas con ejecución de obras de edificación de nueva planta mediante la construcción de nave de una sola planta de alzada con una superficie construida total de 562,43 m2 y demás infraestructuras necesarias en paraje cortijo del perro de Guadix, Parcela 7 del Polígono 50, referencia catastral 18091A050000070000GD, a instancias de Aromáticas del Zalabí, S.L., redactado por D. Juan José Moyo Cabello, Ingeniero Técnico Industrial, al concurrir en la mencionada actividad los requisitos establecidos en el art. 42 de la LOUA.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 43.1.c) de la Ley 7/2002, de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete, el presente expediente a información pública, por plazo de 20 días, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, así como publicación en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento de Guadix, para que toda persona que considere que el expediente de referencia no cumple con las condiciones marcadas por la legislación para la edificación en suelo no urbanizable o urbanizable no sectorizado, haga las alegaciones que considere oportunas ante este Ayuntamiento, donde podrán presentarlas durante las horas de oficina o mediante cualquier otro medio establecido en el art. 16 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Lugar que puede consultar el expte.: Servicio de Obras y Urbanismo.

Guadix, 6 de junio de 2019.-El Concejal en funciones, fdo.: Iván López Ariza.

NÚMERO 3.060

### AYUNTAMIENTO DE ÍLLORA (Granada)

*Aprobación de padrón de basura 2º/bim./2019*

#### EDICTO

D. Antonio José Salazar Pérez, Alcalde-Presidente en funciones del Excmo. Ayuntamiento de Íllora (Granada),

HACE SABER: Que mediante resolución 679/2019, del Sr. Concejal Delegado de Economía y Hacienda, de fecha 28/03/2019, respectivamente, se ha prestado aprobación al siguiente padrón;

a) Padrón Municipal de Basura. Correspondiente al segundo Bimestre de 2019, Expte. Gestiona 1076/2019.

Lo que se expone al público durante 15 días a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la provincia de Granada, para que los legítimos interesados puedan examinar los expedientes en el Área de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Íllora, en horario de oficina, a los efectos de presentar las alegaciones que estimen oportunas.

Contra los actos de aprobación de los padrones y las liquidaciones que se derivan de los citados padrones, se podrá interponer recurso de reposición ante el Ayuntamiento, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición al público, ex artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, previo al recurso contencioso administrativo, que podrá interponerse ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha Jurisdicción.

La interposición del recurso no suspenderá la ejecución del acto impugnado, con las consecuencias legales consiguientes, incluso la recaudación de cuotas o derechos liquidados, intereses y recargos, a menos que el interesado solicite la suspensión expresa dentro del plazo para interponer el recurso con arreglo a la normativa vigente en materia de suspensión de actos de gestión tributaria.

Según los acuerdos adoptados, se procede igualmente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el

que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, a efectuar el correspondiente

NÚMERO 3.073

### AYUNTAMIENTO DE JÉREZ DEL MARQUESADO (Granada)

*Apertura de información pública de proyecto de actuación para instalación de explotación avícola de broilers*

#### ANUNCIO

Admitido a trámite el proyecto de actuación para la instalación de una explotación avícola de Broilers en la parcela 16 del polígono 1 de este término municipal, el mismo, se somete a información pública por el plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la provincia de Granada con llamamiento a los propietarios de terrenos incluidos en el ámbito del proyecto.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Jérez del Marquesado, 14 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: José María Beas Cobo.

#### ANUNCIO DE COBRANZA

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se abre un plazo para el cobro de las liquidaciones que comprenden los padrones anteriores, en periodo voluntario, de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en el BOP.

El pago de las liquidaciones se efectuará mediante el cargo en cuenta corriente dentro del plazo voluntario de cobro.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en periodo voluntario, sin que el pago se haya hecho efectivo, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, intereses de demora, y en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Íllora, 3 de junio de 2019.-El Alcalde en funciones, fdo.: Antonio José Salazar Pérez.

NÚMERO 3.071

### AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES (Granada)

*Aprobación definitiva expte. 2443/2019 de modificación créditos*

#### EDICTO

D. Francisco Plata Plata, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ogíjares (Granada),

HACE SABER: Que el Pleno del Ayuntamiento de Ogíjares, en sesión extraordinaria celebrada el día 30/04/2019 acordó la aprobación inicial del expediente 2443/2019 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de crédito extraordinario, financiado mediante bajas en otras aplicaciones de gasto.

En cumplimiento del artículo 169.1, por remisión del 177.2, del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, al no haberse presentado alegaciones durante el plazo de exposición al público, ha quedado automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario de aprobación inicial de este Ayuntamiento, adoptado en fecha 30/04/2019 de financiado mediante bajas en otras aplicaciones de gasto, como sigue a continuación:

#### Bajas o Anulaciones en Aplicaciones de Gatos

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos</u> <u>iniciales euros</u>	<u>Bajas o</u> <u>anulaciones euros</u>	<u>Créditos</u> <u> finales euros</u>
<u>Org./Progr.</u>	<u>Económica</u>			
051/1621	22794	485.000,00	-15.000,00 euros	433.225,00 (*)
020/311	48001	38000	-20.000,00 euros	18.000,00

#### Altas en nuevas aplicaciones:

<u>Aplicación</u>	<u>Descripción</u>	<u>Créditos</u> <u>iniciales</u>	<u>Crédito</u> <u>extraordinario</u>	<u>Créditos</u> <u> finales</u>
<u>Org./Progr.</u>	<u>Económica</u>			
020/151	61904			
	Actuaciones Expropiatorias (Ocupaciones temporales)	0	35.000	35.000
	TOTAL	0	35.000	35.000

Contra el presente acuerdo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 113 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, los interesados podrán interponer directamente recurso contencioso-administrativo en la forma y plazos establecidos en los artículos 25 a 43 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de dicha Jurisdicción. Sin perjuicio de ello, a tenor de lo establecido en el artículo 113.3 de la Ley 7/1985, la interposición de dicho recurso no suspenderá por sí sola la efectividad del acto o acuerdo impugnado.

Ogíjares, 14 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: Francisco Plata Plata.

## AYUNTAMIENTO DE ORCE (Granada)

NÚMERO 3.059

*Cuenta general correspondiente al ejercicio 2018*

EDICTO

En cumplimiento de cuanto dispone el artículo 212 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y una vez que ha sido debidamente informada por la Comisión Especial de Cuentas, se expone al público la cuenta general correspondiente al ejercicio 2018, por un plazo de quince días, durante los cuales y ocho más quienes se estimen interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones que tengan por convenientes. A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento.

<https://sedeorce.dipgra.es/opencms/opencms/sede>

Orce, 13 de junio de 2019.-El Alcalde en funciones, fdo.: José Ramón Martínez Olivares.

## AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA (Granada)

NÚMERO 3.057

*Aprobación inicial de proyecto de obra para abastecimiento a Otura desde el Canal Loaysa*

EDICTO

EL Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 23 de mayo de 2019, adoptó el siguiente acuerdo cuyo tenor literal siguiente:

PRIMERO. Aprobar inicialmente el proyecto de obras "Obra Pública Ordinaria Abastecimiento a Otura desde el Canal Loaysa".

SEGUNDO. Solicitar la supervisión del proyecto de obras a la Unidad de Supervisión de la Excm. Diputación Provincial de Granada

TERCERO. Someter el Proyecto de Obras a información pública por el periodo de 30 días naturales mediante anuncio en el Boletín Oficial de Granada y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento.

CUARTO. Solicitar que por los Servicios Técnicos de Urbanismo, se recaben las autorizaciones o informes sectoriales que sean procedentes.

QUINTO. Recibidos los informes y en el caso de no presentar alegaciones al proyecto, emítase Informe-

Propuesta de Secretaría y dese traslado del expediente al Pleno Municipal para su resolución.

Villa de Otura, 11 de junio de 2019.-El Alcalde, fdo.: Nazario Montes Pardo.

## AYUNTAMIENTO DE ZAFARRAYA (Granada)

NÚMERO 3.104

*Nombramiento de Tenientes de Alcalde*

EDICTO

D<sup>a</sup> Rosana Molina Molina, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Zafarraya,

HACE SABER: Que mediante Decreto nº 181, de 18 de junio de 2019, se ha acordado: "...vista la celebración de las elecciones municipales el día 26 de mayo de 2019, y habiéndose procedido el día 15 de junio de 2019 a la constitución de la nueva corporación local. De conformidad con el art. 21.2º de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y con el artículo 46.1º del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por el Real Decreto 2.568/1986, de 28 de noviembre, vengo a designar como Tenientes de Alcalde de esta Corporación a los que siguen:

Primero: Como Primer Teniente de Alcalde, D. Samuel Ernesto Ortigosa Moreno, Segundo Teniente de Alcalde D<sup>a</sup> Ana Barrios Bautista, y como Tercer Teniente de Alcalde a D. Rafael Francisco Fernández Fuentes.

Segundo: Corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones, y por el orden de su nombramiento, a la Alcaldesa, en los casos de ausencia, enfermedad o impedimento que le imposibilite para el ejercicio de sus atribuciones, así como desempeñar las funciones de la Alcaldesa en los supuestos de vacante de la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Tercero: Según dispone el art. 66,1º del R.D. 2.568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de la presente resolución se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre, notificándose, además, personalmente a los designados, y se publicará en le BOP, sin perjuicio de su efectividad desde el día siguiente de la firma del presente resolución".

Zafarraya, 18 de junio de 2019.-La Alcaldesa. ■