Diputación de Granada
Año 2016
Martes, 27 de septiembre

BOP
Boletín Oficial de la Provincia de Granada
Núm. 185

SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES *Pág.*

DIPUTACIÓN DE GRANADA.-*Listado de entidades admitidas y pendientes de subsanar para Ayudas a Proyectos de Cooperación Internacional 2016* 2
JUNTA DE ANDALUCIA. CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN CIENCIA Y EMPLEO.-*Convenio Colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus derivados 2016-2020* 4
Convenio Colectivo para la Asociación Granadina de Combustibles y Derivados, S.C. 9
Convenio Colectivo para la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín 21
Petición de Yesos Las Lagunas, S.A. 26
Plan de restauración del permiso de investigación "Niña Hermosa" nº 30.810 27
Expediente nº 13.184/A.T. en t.m. Alpujarra de la Sierra ... 27
MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE. CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR.-*Petición de Francisco Javier López Ruiz-Cátedra y otros* 28
Petición de la Comunidad de Regantes Acequia del Teatino 28
Petición de Encarnación Pividal Ruiz, y otros 28
Petición de Francisca Patricia Pividal Ruiz, y otros 29
Petición de Cristóbal Ruiz Ibáñez y otra 29

JUZGADOS

SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.-
Autos nº 729/15 30
SOCIAL NÚMERO DOS DE JAÉN.-
Autos nº 340/16 30

AYUNTAMIENTOS

ALBOLOTE.-*Ratificación del borrador del convenio urbanístico del Sector A-1* 30
ALHAMA DE GRANADA.-*Delegación en Concejal para celebración de matrimonio civil* 30
ALQUIFE.-*Rectificación del anuncio nº 5.323 relativo al PGOU publicación en el B.O.P. de 09/09/16* 31
ARMILLA.-*Tasa por recogida domiciliaria de basura del mes de junio de 2016* 31
LANJARÓN.-*Proyecto de granja caprina de Francisco José Chanes Jiménez* 35
LOJA.-*Aprobación inicial del Presupuesto 2016* 35
VALLE DEL ZALABÍ.-*Delegación de funciones del Alcalde* 1
ZÚJAR.-*Convocatoria Cdad. de Regantes en Zújar-Freila* . 35
MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA.-
Padrones fiscales de Almuñecar Zona 4 32
Padrones fiscales de Otívar 32
Padrones fiscales de Jete 32
Padrones fiscales de Lentegí 33
Padrones fiscales de Motril Zona 4 33
Padrones fiscales de Albondón 33
Padrones fiscales de Sorvilán 34
Padrones fiscales de Motril, Castell, Salobreña, Albuñol, Polopos y Almuñécar 34

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

NÚMERO 5.630

AYUNTAMIENTO DE VALLE DEL ZALABÍ (Granada)

Delegación de funciones del Alcalde por ausencia

EDICTO

D. Manuel Aranda Delgado, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Valle del Zalabí, Granada,

HAGO SABER: Que por Decreto de fecha 15 de septiembre de 2016, esta Alcaldía ha resuelto, motivado por la necesidad de ausencia del municipio, por razón de vacaciones durante los días 16 a 30 de septiembre, ambos inclusive, entre otros extremos, lo siguiente:

Delegar la totalidad de las funciones de la Alcaldía en el Primer Teniente de Alcalde, D. José Hernández Hernández, durante el referido período, sin perjuicio de la incorporación anticipada por causa de fuerza mayor.

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en el art. 44.2 del R.D. 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Valle del Zalabí, 15 de septiembre de 2016.- El Alcalde, fdo.: Manuel Aranda Delgado.

NÚMERO 5.605

DIPUTACIÓN DE GRANADA

DELEGACIÓN DE BIENESTAR SOCIAL

Listado entidades admitidas y pendientes de subsanar Cooperación Internacional 2016

EDICTO

Listado de entidades admitidas y pendientes de subsanar a la convocatoria general de ayudas a Proyectos de Cooperación Internacional para el desarrollo 2016.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 7.1 de la convocatoria general de subvenciones a Proyectos de Cooperación Internacional al desarrollo del año 2016, se hace pública la relación de entidades sin ánimo de lucro, admitidas y pendientes de subsanar, publicándose en el B.O.P. en la página web y en el tablón de anuncios de la Diputación de Granada, para general conocimiento.

LISTADO DE PROYECTOS PENDIENTES DE SUBSANAR

LOCALIDAD	NOMBRE	CIF	NOMBREPROYECTO	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
BILBAO	FUNDACIÓN ITAKA ESCOLAPIOS	G95146841	FORTALECIMIENTO Y CRECIMIENTO DE LA RED ESCOLAPIA DE EDUCACIÓN RURAL EN BOLIVIA	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☐	☑
CULLAR VEGA	FUNDACIÓN TAKELI: AMIGOS DE TOGO	G18715672	PUESTA EN MARCHA DE LA GRANAJ ESCUELA DEL LYCÉE TECHNIQUE GRANADA DE TECHEBEBÉ	☐	☐	☐	☑	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☐
GRANADA	FUNDACIÓN ALBIHAR	G18468165	MEJORA DEL ACCESOY CALIDAD DE LA EDUCACIÓNEN OBOUT, CAMERÚN	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☐	☐	☐
GRANADA	SEMILLAS DE ESPERANZA	G18990101	MEJORA DEL SANEAMIENTO ESCOLAR EN LA COMUNIDAD PAXAN EN TOTONICAPÁN, GUATEMALA	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☑
GRANADA	ASOCIACION CALOR Y CAFÉ DE GRANADA	G18700195	CREACIÓN DE UNA ESCUELA-GUARDERÍA INFANTIL EN AKOROS(KENIA) Y MANTENIMIENTO DE OTRAS 22 YA EXISTENTES EN LA COMARCA QUE	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☑	☐
GRANADA	UNIÓN IBEROAMERICANA DE MUNICIPALISTAS	G18233064	EMPODERAMIENTOA POLÍTICO DE MUJERES LIDERESAS PARA GENERAR POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD DE GÉNERO EN GOBIERNOS LOCALES DE El salvador.	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☐	☐	☑	☑
MADRID	MANOS UNIDAS	G28567790	PROMOCIÓN DE LAIGUALDAD DE OPORTUNIDADES EDUCATIVAS, DE PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LAS NIÑAS Y MUJERES EN	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☐	☑	☐
MADRID	SOLIDARIDAD, EDUCACION Y DESARROLLO	G80547565	POTENCIANDO EL DERECHO A LA EDUCACION EN BOUAKE, COSTA DE MARFIL	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☐	☐	☐	☑
MADRID	CRUZ ROJA ESPAÑOLA	Q2866001	MEJORA DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA Y DE GENERACIÓN DE INGRESOS EN EL SECTOR AGRÍCOLA DE 300 FAMILIAS EN KARANGAZI Y RWIMIYAGA	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☑	☐	☐	☑	☑
MADRID	HAREN ALDE (EN FAVOR DE LOS DEMÁS)	G31422793	FORTALECIMIENTO DE LOS MECANISMOS DEMOCRÁTICOS Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL DISTRITO DE CHACHAPOYAS, PERU	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☑
SAN JUAN DE AZNALFARACHE	ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ	G80176845	MEJORAR EL ACCESO, LA DISPONIBILIDAD Y LA CALIDAD DE LOS ALIMENTOS EN KORKADJE, SENEGAL	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☐	☑	☐
SEVILLA	PROMOCIÓN CLARETIANA PARA EL DESARROLLO-BETICA	G41637570	APOYO A LA IMPLEMENTACIÓN DE STUDIOS SUPERIORES EN PERMACULTURA EN EL CETHA POTREROS	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☐	☑	☑
SEVILLA	FUNDACIÓN PARA LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL DR. MANUEL MADRAZO	G41891482	PROGRAMA DE AGRICULTURA FAMILIAR Y PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS NUTRITIVOS PARA DAR SEGURIDAD Y SOBERANÍA ALIMENTARIA A 300 FAMILIARES	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☑	☐	☐	☐	☐
SEVILLA	ASOCIACION DE EMISORAS MUNICIPALES Y COMUNITARIAS DE ANDALUCIA DE RADIO Y	G41507112	ESCUELAS DE PAZ. PROMOCIÓN DE LA CULTURA DE PAZ A TRAVÉS DE BUENAS PRACTICAS EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☑	☐	☑	☑	☑

CONVOCATORIA DE AYUDAS A COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO 2016

- **SUBSANACIÓN**

1	Solicitud conforme al modelo de la convocatoria (ANEXO I)
2	Programa o proyecto de la actividad para la que se solicita la subvención (ANEXO I)
3	Declaración de otras ayudas (ANEXO I)
4	Acreditación de NO concurrencia de las circunstancias del Artículo 13.2 de la Ley 38/2003 (ANEXO I)
5	Certificados de estar al corriente de obligaciones tributarias y con los pagos a la Seguridad Social (Compulsado)
6	Certificación bancaria acreditativa de la titularidad del número de cuenta reflejado en la solicitud (ANEXO V)
7	Documento Nacional de Identidad o NIE, Número de Identificación de Extranjero/a de la persona que formule la solicitud en representación de la ONGD. (Compulsado)
8	Certificado emitido por el/la secretario/a de la ONGD que acredite la representación legal de la persona que realiza la solicitud de la ayuda y/o fotocopia del acta de la reunión de Junta Directiva o Asamblea de la ONGD donde se le otorga tal responsabilidad.
9	Tarjeta de Identificación Fiscal de la ONGD. (Compulsado)
10	Estatutos, donde conste explícitamente la inexistencia de ánimo de lucro en los fines de la Entidad. (Compulsado)
11	Certificación de la inscripción en el Registro a que hace referencia el apartado a) del artículo 2 de las presentes bases. (Compulsado)

Granada, 19 de septiembre de 2016.-Por la Comisión Técnica.

LISTADO DE PROYECTOS ADMITIDOS		
LOCALIDAD	**ENTIDAD**	**PROYECTO**
CORDOBA	ASOCIACIÓN CENTRO DE INICIATIVAS PARA LA COOPERACIÓN (CIC BATÁ)	CONTRIBUCIÓN AL AL CANCE DE LA SOBERANÍA ALIMENTARIA EN EL DISTRITO DE MARRACUENE. MOZAZAMBIQUE.
CÓRDOBA	ASOCIACIÓN ANDALUZA POR LA SOLIDARIDAD Y LA PAZ	CONSTRUCCIÓN DE TRES SISTEMAS DE RIEGO PARA GARANTIZAR LA SOBERANÍA ALIMENTARIA EN COMUNIDADES INDIGENAS DE LA SERRANÍA TAPACARÍ.
GRANADA	ASOCIACIÓN GRANADINA DE AMISTAD CON LA RASD	HAY 3 PROYECTOS ELEGIR UNO.
GRANADA	ASOCIACIÓN PAZ Y BIEN. ONGD	UNIDAD DE EXPLORACION GINECOLÓGICA EN ELL CONSULTORIO MEDICO DE PAZ Y BIEN.
GRANADA	ASOCIACIÓN SENDEROS DE MAÍZ	HACIA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SENSORIAL EN EL DEPARTAMENTO DE SOSOLÁ (GUATEMALA).
GUADALCACÍN(JEREZ DE LA FRA)	ASOCIACIÓN MADRE CORAJE	FORTALECIENDONOS POR NUESTROS NIÑOS Y NIÑAS DESARROLLANDO Y PROMOVIENDO LAS INNOVACIONES DE LA REFORMA EDUCATIVA REGIONAL AUTONOMA EN APURIMAC.
MADRID	MOVIMIENTO POR LA PAZ	MEJORAR LA CALIDAD DE LA ATENCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA EN EL DEPARTAMENTO DE LOLOLÁ, GUATEMALA.
SEVILLA	ASOCIACIÓN DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO CON EL NORTE DE ÁFRICA (CODENAF)	APOYO AL FORTALECIMIENTO SOCIO-ORGANIZATIVO DE ASOCIACIONES DE MUJERES EMPRENDEDORAS DEL NORTE DE MARRUECOS.

NÚMERO 5.558

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 5 de septiembre de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo Provincial de Industrias del Aceite y sus Derivados en Granada

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA, acordado de una parte por la Asociación Patronal de Industrias del Aceite y de otra las organizaciones sindicales UGT y CC.OO., presentado el día 30 de junio de 2016 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS EN GRANADA PARA EL AÑO 2016 - 2020

I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Granada.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

Este Convenio regula las relaciones laborales en todas las empresas ubicadas en la provincia de Granada y que están comprendidas en el ámbito de aplicación del Laudo arbitral de 11 de julio de 1996 dictado en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las industrias del aceite y de aderezo, relleno y exportación de aceitunas de 28-2-1974, y se incluyen expresamente a las cooperativas olivareras y sociedades agrarias de transformación y almazaras de cosechas propia.

Las empresas podrán descolgarse de este convenio de acuerdo con el artículo 82.3 y 85.3c del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que decidan el descuelgue del presente convenio, en caso de que no haya acuerdo se dará traslado a la Comisión Paritaria y se remitirán en todo caso a la legislación vigente.

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL

La duración de este convenio será de cuatro años, dando comienzo su vigencia el 1 de mayo de 2016 al 30 de abril del 2020, al margen de la fecha de su publicación en el" Boletín Oficial la Provincia de Granada ".

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, manifestando por escrito con treinta días de antelación antes de la finalización de la vigencia ante la otra parte y la Autoridad Laboral competente.

La parte que formule la denuncia del Convenio Colectivo, deberá acompañar a dicha denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos a tratar. La parte receptora de la comunicación de la denuncia del Convenio Colectivo, deberá responder a la propuesta de la negociación y ambas partes, establecerán su calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

Ambas partes se comprometen a constituir la mesa negociadora del convenio, en el plazo máximo de 15 días a partir de la finalización del mismo.

Artículo 4.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las condiciones que se establecen en el convenio se consideraran mínimas.

II.- RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5.- JORNADA LABORAL

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Entre el 1 de julio y el 31 de agosto la jornada será continua para todas las empresas y tanto durante este tiempo como para las empresas donde se trabaje en forma continuada existirá un descanso intermedio de 20 minutos de bocadillo, el cual tendrá consideración de efectivo de trabajo. Quedan exceptuados en lo referente a la jornada continuada y a no trabajar los sábados, los siguientes trabajadores/as: a) trabajadores/as que actúen en turnos continuados. b) trabajadores/as de almazaras. Exceptuando aquellas en los que el 1º de julio no haya acabado la campaña.

Artículo 6.- VACACIONES

Los trabajadores/as comprendidos en el ámbito de este convenio, cualquiera que sea su categoría, tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones de 30 días naturales al año. Dichas vacaciones se concentrarán preferentemente en los meses de verano. El calendario laboral será aprobado, por parte de la empresa y los trabajadores, antes del 30 de abril de cada año.

El salario regulador de las vacaciones estará compuesto para cada trabajador/a por su salario base, la antigüedad consolidada en su caso y el 9 % de participación en beneficios.

El personal eventual tendrá derecho a un período vacacional, en tiempo y emolumentos, proporcional al tiempo realmente trabajado, entendiéndose la fracción de día como completa.

Artículo 7.- BOLSA DE VACACIONES

Con independencia de lo dispuesto en los párrafos anteriores, se establece una bolsa de vacaciones con carácter salarial y cotizable por tanto a la Seguridad So-

cial, en cuantía de 255 euros para los tres años de vigencia de este convenio y para cada trabajador sin distinción de categorías. Será abonado el mes inmediato anterior al que corresponda de vacaciones, en cada caso.

Artículo 8.- PERMISOS Y LICENCIAS

Todos los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán derecho a las siguientes licencias:

A) Por fallecimiento de un familiar en primer grado y en segundo grado (padres, hermanos, cónyuges, hijos, abuelos y nietos), tendrán los trabajadores tres días de permiso. Cuando dicho supuesto ocurra a más de 100 Km. de la vivienda habitual el permiso será de cinco días.

B) Por enfermedad grave de padres, cónyuges e hijos, será de seis días.

C) Por cambio de domicilio, dos días.

D) Por matrimonio, 20 días.

E) Por nacimiento de hijo serán 5 días.

F) Dos días por asuntos propios, que no podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral. El trabajador/a avisará a la empresa con 48 horas de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional.

G) Así como otro día más, sin retribución y sin que signifique su desvinculación de la empresa, no podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral. El trabajador/a avisara a la empresa con 48 horas de antelación, antes de disfrutar de dichos días, salvo causa excepcional. No podrán ser acumulables a vacaciones ni días festivos del calendario laboral.

H) A lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. La referencia a los días contenidos en este artículo, se entenderá en todo caso, como días naturales y serán retribuidas a salario real.

Artículo 9.- FIESTAS

Todos los trabajadores/as se beneficiarán de dos puentes festivos, que podrán ser elegidos entre las fiestas de la localidad en que las empresas estén ubicadas, vacando el día anterior o posterior a la misma dependiendo del domingo más próximo. Los días 24 y 31 de diciembre la jornada laboral será de 4 horas, pudiendo el empresario establecer los turnos pendientes siempre y cuando se termine a las 14:00 horas, excepto para los puestos de trabajo que recopilen materia prima y a las 18:00 horas para los turnos continuos.

Artículo 10.- GARANTÍAS LABORALES

La empresa, a petición del trabajador, entregará, antes de 10 días, contado desde el primer día de incorporación a la misma, el parte de alta diligenciado por el INSS.

En el caso de que el trabajador/a cause baja, la empresa entregará un certificado en el que conste los días cotizados por él, así como la cuantía de las bases por él cotizados.

Dicha condición se cumplirá por las empresas antes de los seis días siguientes a la fecha de baja.

Artículo 11.- FINIQUITOS

La empresa dará al trabajador/a una copia del finiquito, para que en período de siete días pueda hacer las consultas que estime oportunas.

El trabajador/a podrá estar asistido por un representante sindical de los sindicatos firmantes de este convenio, en el acto de la firma de dicho finiquito.

Artículo 12.- TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

El trabajador/a que desempeñe trabajos correspondientes a una categoría superior adquirirá ésta cuando realice funciones por tiempo superior a seis meses de trabajos continuados u ocho meses alternos.

Artículo 13.- PRENDAS DE TRABAJO

Se entregará a los trabajadores/as un equipo al comenzar la campaña y otro a los seis meses. Si por cualquier circunstancia, alguna de las prendas se deteriora, la empresa se compromete a entregar otra prenda de vestir, existiendo obligación de ponérselas.

Artículo 14.- CONDUCTOR-REPARTIDOR

Las empresas se comprometen a dar ocupación a cualquier trabajador/a conductor repartidor que le sea retirado el permiso de conducir (por motivos no imputables al trabajador) por un período de hasta un año, siempre y cuando sea dentro del desempeño de sus funciones, viniendo la empresa obligada a dar ocupación al trabajador/a en cualquier otro puesto de trabajo, hasta que entre de nuevo en posesión del carnet de conducir.

Las empresas que cuenten con la categoría de conductores, repartidores, pactarán con éstos el pago de un plus, en función de las tareas realizadas.

Artículo 15.- QUEBRANTO DE MONEDA

Todos los trabajadores/as que efectúen obligatoriamente operaciones de cobro y pago de manera habitual y sin que tal función corresponda a la categoría profesional que ostente, percibirán un plus de quebranto de moneda en cuantía de 42 euros/mes para los tres años de vigencia de este convenio.

Artículo 16.- TRABAJADORES EVENTUALES

Estos percibirán las mismas remuneraciones que se pacten en este convenio pero en proporción al tiempo de servicios eventuales o de temporada que presten en las empresas. La duración máxima de los contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. Si se concertasen por tiempo inferior, podrán ser prorrogados por acuerdo de partes, pero sin exceder la suma de los periodos contratados, como máximo 12 meses.

Artículo 17.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización y ordenación del trabajo, en cuanto al régimen interior de éste, corresponde al empresario, con las limitaciones establecidas en la ley y en este convenio.

Artículo 18.- ASCENSO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

Todo el personal administrativo que en el transcurso de cinco años no hayan ascendido de categoría, ascenderá automáticamente a la categoría superior hasta el límite de Jefe de segunda.

Todo trabajador administrativo que viniera percibiendo el salario base de categoría superior durante seis meses en un año y ocho meses en dos, será ascendido automáticamente por la empresa a dicha categoría.

Artículo 19.- PERSONAL DE TEMPORADA, PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Las empresas vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal de temporada, señalando el número total de trabajadores. Así mismo, tendrán la

obligación de dar ocupación al personal empleado en una campaña, en la siguiente y sucesivas, rigiéndose para la llamada al trabajo en un orden de rigurosa antigüedad en la empresa y puesto de trabajo.

Artículo 20.- EXCEDENCIAS Y SUSTITUCIONES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en materias de excedencias.

Todos los trabajadores que ingresen en la empresa para sustituir a un trabajador fijo en situación de excedencia voluntaria, si al término de la situación el trabajador fijo de plantilla no se reincorporase a su puesto de trabajo, ese puesto se cubrirá con el personal existente, salvo que se amortice el puesto de trabajo.

III.- RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 21.- SALARIO BASE

El salario base para todas y cada una de las categorías profesionales será el que se especifica en la tabla salarial adjunta a este convenio, para el año 2016/2020.

Para el año 2016/2017, una subida sobre el salario base del 1,10%, para el año 2017/2018, una subida sobre el salario base del 1,15% para el año 2018/2019 una subida sobre el salario base del 1,25% y para el año 2019/2020 una subida sobre el salario base del 1,50%

Artículo 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Se fija 10,50 euros el valor de la hora extraordinaria para la categoría de peón y de 11,50 euros para la categoría de Oficial.

El trabajador/a, sea cual fuere su categoría profesional y su trabajo fuera o dentro de la empresa, se le abonarán todas las horas que pasen del número de la jornada señalada en el artículo quinto de este convenio, como horas extraordinarias, con excepción de los guardas, porteros o vigilantes.

Artículo 23.- ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento consolidado de antigüedad la cantidad consolidada al 30 de abril de 2013.

La cantidad de la antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales presentes o futuros.

Este complemento se incrementara año a año en el mismo porcentaje que lo haga el salario base.

Artículo 24.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores/as una gratificación extraordinaria que se regula en los siguientes términos:

A) Cuantía: 9% del salario base establecido en cada categoría laboral fijada en la tabla salarial adjunta, más antigüedad consolidada.

B) Pago: Se realizará conjuntamente con los salarios ordinarios y en los períodos habituales de éstos, ya sea diaria, semanal o mensualmente.

C) Devengos: Se adquirirá el derecho del 9% establecido en todos los días naturales del año,

Incluyéndose por tanto sábados, domingos, festivos, vacaciones, licencias reglamentarias y en las gratificaciones extras de julio, corpus y navidad.

Con independencia de las gratificaciones anteriormente reguladas, se establecen las siguientes:

1) julio: Se abonará el día 15 del mes, en cuantía de salario base que a cada categoría le corresponda, incrementando con la antigüedad consolidada y el porcentaje de participación en beneficios.

2) Navidad: Se abonará el día 23 de diciembre en los mismos términos que la anterior.

3) Corpus Christi: Se abonará en la festividad del Corpus Christi en idénticas condiciones que las anteriores.

Artículo 25.- ASISTENCIA

Se establece un plus de asistencia para los tres años de vigencia de este convenio de 7 euros por día efectivamente trabajado, cotizable para todas las categorías.

Artículo 26.- PLUS DE DISTANCIA

El plus de distancia se pagará a los trabajadores/as siempre que la empresa les haga desplazarse, con sus medios, desde la misma empresa a otra, a razón de 0'24 euros por kilómetro.

Artículo 27.- OTROS PLUSES

Además tendrán también el complemento equivalente al 10% de su salario base, los trabajadores dedicados a la carga, con transporte de sacos en camiones de forma natural, en aquellas jornadas en las que se dediquen a dicho trabajo y siempre que no perciban este plus por otro concepto.

Plus Nocturnidad. Se fija en 56 euros mensuales, que se percibirán en doce mensualidades para el personal que trabaje de noche, para los tres años de vigencia del convenio.

Artículo 28.- DIETAS Y GASTOS

Los trabajadores/as que para el desempeño de sus funciones deban desplazarse fuera de su centro de trabajo, percibirán en concepto de dietas las siguientes cantidades para los tres años de vigencia de este convenio:

2013/2016	
Dieta completa	60 euros
Cada una de las comidas	
Principales:	15 euros
Desayuno:	6 euros

Estas condiciones no se aplicarán si la empresa compensara los gastos reales en el supuesto que así se acuerde, éstos deberán producirse de acuerdo con las instrucciones dadas por las empresas.

IV.- RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 29.- INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad laboral transitoria producida por cualquier causa, las empresas abonarán a su cargo, obligatoriamente, a los trabajadores/as afectados, la diferencia existente entre su salario real y la prestación obtenida de la Seguridad Social y ello, desde el primer día de esta situación. Este complemento tendrá una duración máxima de percepción de 12 meses por cada situación de IT, sin que dicho plazo máximo se reinicie en caso de recaída.

Artículo 30.- PREMIO DE VINCULACIÓN

Con el fin de premiar la vinculación del trabajador a su empresa, el trabajador con veinte años de servicios ininterrumpidos en la misma, percibirá el importe de una mensualidad de su salario real:

-Para los trabajadores/as con 25 años de servicio en la empresa, una mensualidad de su salario real.

-Para los trabajadores/as con 30 años de servicio en la empresa, una mensualidad de su salario real.

Artículo 31.-PÓLIZA DE SEGUROS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Las empresas suscribirán una póliza de seguros para el personal fijo y fijo discontinuo que garantice las siguientes prestaciones en los supuestos que se indican:

-Muerte.

-Invalidez Permanente Total e Invalidez Permanente Absoluta.

-Gran Invalidez causada por accidente laboral o enfermedad profesional.

La cuantía de la póliza se fija en 12.000 euros debiendo suscribir las empresas la citada póliza antes de los cuarenta y cinco días contados a partir de la publicación del convenio en el B.O.P.

Ambas partes se comprometen a no modificar la cuantía de la póliza en un período de 3 años de vigencia de este convenio.

Estas prestaciones se entienden sin perjuicio de las establecidas para estos supuestos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 32.- LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus modificaciones y Legislación de desarrollo.

Artículo 33.- DISCRIMINACIÓN LABORAL

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, adoptaran las medidas necesarias para preservar la igualdad de derechos y oportunidades, entre sus trabajadores, con independencia de su sexo, religión o ideología, con expreso sometimiento a la normativa legal vigente.

Artículo 34.- ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Tendrán la consideración de faltas muy graves los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sobre cualquier trabajador/a de la empresa o viceversa.

V.- DERECHOS SINDICALES

Artículo 35.- COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano legitimado para representar y asistir al conjunto de trabajadores/as y a cada uno de ellos ante la empresa y ante la Administración y tendrá como misiones todas aquellas reguladas por las disposiciones legales, entre las siguientes:

- Ser informado previamente a la adopción de cualquier medida que afecte a:

* La modificación en el sistema de organización en el trabajo.

* La restauración de la plantilla

* Los cambios en el status jurídico de la empresa

Los miembros del Comité de Empresa, y los Delegados de Personal gozarán de las garantías sindicales que legalmente existan, así como de un crédito de 24 horas mensuales, que podrán ser acumulables en períodos de hasta tres meses, a petición de los mismos, y de acuerdo con la Central Sindical, por la que fueron elegidos.

Artículo 36.- SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Las centrales sindicales, legalmente constituidas, podrán organizar secciones sindicales en las empresas.

Será misión de las secciones sindicales de empresa, sin perjuicio de las que en su día puedan establecerse por disposición legal, las siguientes:

A) Recaudación de las cuotas de sus afiliados/as.

B) Acciones de propaganda sindical y laboral.

C) Representación de los intereses de sus afiliados/as pertenecientes a la plantilla de la empresa.

Artículo 37.- SEGURIDAD E HIGIENE. REVISIÓN MÉDICA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Para la Prevención de riesgos laborales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Todos los trabajadores sujetos al presente convenio, se someterán, previa petición, a un reconocimiento médico, respetándose en todo caso el carácter de confidencialidad de los resultados.

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

Igualmente tendrán derecho al cambio de puesto las trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

Se deberá cumplir con las disposiciones mínimas establecidas, en cuanto los lugares de trabajo, sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios, así como de los equipos de trabajo y protección individual.

Se tomarán las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios apropiados o proporcionará a los trabajadores tales medios para reducir el riesgo que entrañe la manipulación de cargas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

El trabajador está obligado al correcto uso y mantenimiento de los Equipos de Protección Individual facilitados por la Empresa.

Se adoptarán las medidas necesarias para que la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización no suponga riesgos para su seguridad o salud, según lo dispuesto en la legislación vigente.

Los trabajadores tienen derecho a participar, y defender los intereses de los trabajadores en la empresa, de las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, de acuerdo a la Ley.

Delegado de Prevención.- Será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores.

VI.- DISPOSICIONES FINALES

Artículo 38.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

En el supuesto que la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, haya sido o no publicado el Convenio, en el ejercicio de sus facultades, estime ilegal o nulo, o alterase de cualquier forma las cláusulas o pac-

tos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el Convenio sin eficacia, debiéndose negociar nuevamente su contenido.

Artículo 39.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todos aquellos extremos a los que no se hace referencia en el presente convenio, o no previstos, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, y normas aplicables.

Artículo 40.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Se crea una comisión mixta paritaria de este convenio, que estará compuesta a partes iguales de trabajadores y empresarios de los que hayan tomado parte en la negociación del presente convenio.

Compuesta por 8 miembros:

4.- Representación Empresarial

2.- Por UGT

2.- Por CCOO

Dicha Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, en la sede de La Asociación de Almazaras, sita en la Calle Maestro Montero, núm. 23, 18004, Granada, previo envío con 72 horas de antelación con el orden de día, y tendrá como principal función la interpretación y aplicación de las cláusulas de este Convenio Colectivo y la vigilancia y cumplimiento de lo pactado, así como la resolución de discrepancias que puedan surgir.

En caso de discrepancias se acudirá al SERCLA

Artículo 41.- LIQUIDACIÓN Y PAGOS DEL SALARIO

La liquidación del salario se hará puntualmente y documentalmente, en la fecha y lugar convenidos.

El trabajador/a y con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que se llegue al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Dichos anticipos no podrán ser superiores al 90% de los trabajos realizados que en dicha fecha tenga el trabajador.

Artículo 42- CLÁUSULA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD.

La organización del trabajo en las industrias del Aceite y sus derivados corresponde al empresario/a que será quien decida la forma práctica de llevar a cabo.

Artículo 43.- FORMACIÓN CONTINUA

Todas las empresas del sector estarán obligadas a participar en al menos un curso al amparo del acuerdo nacional de formación continua o el que en su defecto los sustituya.

Artículo 44.- CLÁUSULA CAUTELAR

Si durante la vigencia del presente convenio se produjera modificación en la legislación actual que mejorase lo aquí pactado, será de aplicación inmediata.

Artículo 45.- DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por Asociación Provincial de Almazaras de Granada Infaoliva Granada, la Federación de Industria y trabajadores Agrarios de UGT- Granada. (FITAG-UGT-GRANADA.) Y La Federación Agroalimentaria de CCOO.

(Firmas ilegibles).

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS

	SALARIO BASE 2016-2017	SALARIO BASE 2017-2018	SALARIO BASE 2018-2019	SALARIO BASE 2019-2020
	1,1	1,15	1,25	1,5
GRUPO PROFESIONAL 1: DIRECCIÓN.				
Gerente o Director General	1.550,89	1.568,73	1.588,34	1.612,16
GRUPO PROFESIONAL 2: TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS.				
Director Técnico	1.550,89	1.568,73	1.588,34	1.612,16
Subdirector Técnico	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Técnico Jefe de Laboratorio	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Técnico	1.376,37	1.392,19	1.409,60	1.430,74
Analista Titulado (Oficial Laboratorio)	1.259,81	1.274,29	1.290,22	1.309,58
Ayudante Técnico Sanitario	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Maestro Primera Enseñanza	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Graduado Social	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Asistente Social	1.178,03	1.191,57	1.206,47	1.224,57
Analista (Oficial Laboratorio)	1.002,65	1.014,18	1.026,86	1.042,26
Auxiliar	918,00	928,56	940,16	954,26
GRUPO PROFESIONAL 3: ADMINISTRACIÓN Y COMERCIAL.				
Jefe de Primera	1.152,20	1.165,45	1.180,01	1.197,71
Jefe de Segunda	1.119,33	1.132,20	1.146,35	1.163,55
Oficial de Primera	1.005,73	1.017,30	1.030,01	1.045,47
Oficial de Segunda	995,46	1.006,91	1.019,50	1.034,79
Auxiliar	918,00	928,56	940,16	954,26
Delineante Proyectista	1.016,57	1.028,26	1.041,11	1.056,73
Delineante	974,78	985,99	998,31	1.013,29
Calcador	966,50	977,61	989,83	1.004,68
Telefonista	891,45	901,70	912,97	926,67

Viajante	1.005,73	1.017,30	1.030,01	1.045,47
Corredor de Plaza	995,46	1.006,91	1.019,50	1.034,79
Dependiente	918,00	928,56	940,16	954,26
Auxiliar comercial	918,00	928,56	940,16	954,26
Cobrador	891,45	901,70	912,97	926,67
GRUPO PROFESIONAL 4: PRODUCCIÓN Y MANTENIMIENTO.				
Encargado General	1.106,24	1.118,96	1.132,94	1.149,94
Encargado de Sección	922,38	932,98	944,65	958,82
Capataz de Peones	891,45	901,70	912,97	926,67
Contramaestre o Jefe de Taller	1.017,78	1.029,49	1.042,36	1.057,99
Baculero, Pesador	891,45	901,70	912,97	926,67
Oficial Primera	937,95	948,73	960,59	975,00
Oficial Segunda	928,27	938,94	950,68	964,94
Oficial Tercera	905,32	915,73	927,18	941,09
Maestro	983,10	994,40	1.006,83	1.021,93
Ayudante Especialista	897,25	907,57	918,92	932,70
Peón Ayudante de Fabricación	891,78	902,04	913,31	927,01
Peón	884,03	894,19	905,37	918,95
Aprendices de 16 y 17 años	525,14	531,18	537,82	545,89
Encargado de Equipo Monitor	915,17	925,69	937,26	951,32
Oficial	892,71	902,98	914,27	927,98
Operario	882,78	892,94	904,10	917,66
Listero	891,45	901,70	912,97	926,67
Conserje	891,45	901,70	912,97	926,67
Ordenanza	891,45	901,70	912,97	926,67
Portero	891,45	901,70	912,97	926,67
Guarda Jurado	891,45	901,70	912,97	926,67
Guarda o Sereno	891,45	901,70	912,97	926,67
Personal de limpieza	891,45	901,70	912,97	926,67

NÚMERO 5.559

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 7 de septiembre de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la Asociación Granadina de Combustibles y Derivados, S.C.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA ASOCIACIÓN GRANADINA DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS S.C., acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 26 de abril de 2016 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

II CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS S.C. (JUNCADIÉSEL) 2016 - 2020

ÍNDICE

CAPÍTULO I
Artículo 1. Partes Signatarias
Artículo 2. Ámbito funcional y territorial
Artículo 3. Ámbito temporal.
Artículo 4. Vinculación a la totalidad.
Artículo 5. Compensación y absorción.
CAPÍTULO II
Artículo 6. Comisión Paritaria.
CAPÍTULO III
Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.
Artículo 8. Período de prueba.
Artículo 9. Contratación temporal.
Artículo 10. Contrato a tiempo parcial
Artículo 11. Contratos formativos.

Artículo 12. Preaviso por cese.
Artículo 13. Pluriempleo.
CAPÍTULO IV
Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.
Artículo 15. Clasificación Profesional.
Artículo 16. Grupos profesionales.
Artículo 17. Movilidad funcional.
Artículo 18. Ascensos o promoción profesional.
CAPÍTULO V
Artículo 19. Jornada laboral.
Artículo 20. Vacaciones.
Artículo 21. Licencias.
Artículo 22. Reducción de jornada por motivos familiares.
Artículo 23. Horas extraordinarias.
CAPÍTULO VI
Artículo 24. Estructura salarial.
Artículo 25. Salario base.
Artículo 26. Complemento Antigüedad.
Artículo 27. Complemento de trabajo nocturno.
Artículo 28. Plus festivo.
Artículo 29. Plus Distancia.
Artículo 30. Pagas extraordinarias.
Artículo 31. Quebranto de moneda.
Artículo 32. Pago del salario y anticipos.
CAPÍTULO VII
Artículo 33. Prendas de trabajo.
Artículo 34. Seguro de invalidez y muerte.
CAPÍTULO VIII
Artículo 35. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.
CAPÍTULO IX
Artículo 36. Faltas y sanciones
Artículo 37. Faltas leves.
Artículo 38. Faltas graves.
Artículo 39. Faltas muy graves.
Artículo 40. Abuso de autoridad.
Artículo 41. Otras conductas sancionables
Artículo 42. Graduación de las sanciones.
CAPÍTULO X
Artículo 43. Seguridad y salud.
Artículo 44. Vigilancia de la salud.
Artículo 45. Acoso.
CAPÍTULO XI
Artículo 46. Derechos Sindicales.

II CONVENIO COLECTIVO DE ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS S.C. (JUNCADIÉSEL)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes Signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, la Delegada de Personal de la plantilla y, de otra parte, la ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS S.C. (JUNCADIÉSEL).

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio, al que las partes le reconocen expresamente su carácter estatutario y eficacia general.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial

El presente Convenio resultará de aplicación a todos los trabajadores de ASOCIACIÓN GRANADINA DE CONSUMIDORES DE COMBUSTIBLES Y DERIVADOS S.C. (JUNCADIÉSEL) que presten servicios en el centro de trabajo de Granada y que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para el suministro de carburante y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tienda, con o sin bar, venta de tienda de conveniencia, cualquiera que sea el volumen de negocio y artículos expedidos en las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc.;

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia de 5 años. En consecuencia, se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre del año 2020, salvo en lo previsto para sus efectos económicos, que comenzarán su vigencia el 1 de marzo de 2016, con independencia de la fecha en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia.

El presente convenio quedará denunciado mediante preaviso de cualquier da las partes con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de finalización de su vigencia (31 de diciembre de 2020).

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, finalizada la vigencia prevista, el convenio mantendrá su vigencia durante un período máximo de 12 meses, computados desde la fecha de su denuncia, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2021. En caso de que no alcanzarse un nuevo convenio llegada esta última fecha, el mismo perderá totalmente su vigencia resultando de aplicación el convenio de ámbito superior, si lo hubiere.

En el plazo máximo de un mes desde la denuncia del Convenio se procederá a constituir la comisión negociadora del nuevo convenio colectivo.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

No obstante, en el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, el artículo en cuestión se tendrá por no puesto.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio consideradas en su conjunto, y en cóm-

puto anual desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, compensarán y absorberán todas las existentes, cualquiera que sea la clase, naturaleza u origen de las mismas, en el momento de su entrada en vigor. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual o concesión voluntaria.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 2 miembros, que serán coincidentes con los integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones siguientes:

a) Vigilancia, seguimiento e interpretación del cumplimiento del Convenio.

b) La adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse y, si fuera necesario, su modificación.

c) Fijar las tablas de retribuciones para cada año de vigencia de este Convenio.

d) Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC V, respecto del cual consta adhesión expresa en el presente Convenio, para solventar de manera efectiva dichas discrepancias.

e) En supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo y del resto de materias en las que esté previsto el referido período de consultas, así como en los que las partes acuerden la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje en los términos previstos en el V ASAC, la Comisión Paritaria se pronunciará con carácter previo al sometimiento de los procedimientos de solución de discrepancias (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos fijados).

La Comisión Paritaria dispondrá del plazo de 7 días para pronunciarse. Asimismo, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en este tipo de procedimientos, y la emisión de un informe no vinculante sobre las discrepancias existentes (sin perjuicio de la no interrupción de los plazos previstos en el artículo 41 ET).

f) Cualesquiera otras funciones que le sean atribuidas conforme a la normativa vigente.

A efectos de notificación y convocatoria, se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en el domicilio social de la Empresa, sito en

C/ Baza, Polígono Juncaril Parcela 328, Albolote (Granada), 18220

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

CAPÍTULO III

Contratación y empleo

Artículo 7. Condiciones generales de ingreso.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 8. Período de prueba.

En relación al período de prueba, se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. De este modo, en tanto la plantilla de JUNCADIESEL no exceda de 25 trabajadores, el período de prueba para los trabajadores que no sean técnicos titulados podrá ser de hasta 3 meses, siendo el período de prueba de 6 meses para dichos técnicos titulados.

Artículo 9. Contratación temporal.

Se estará a la legislación laboral vigente, con las especialidades indicadas a continuación:

A) Contrato de obra o servicio determinada

Estos contratos podrán tener una duración de 3 años, de conformidad con la legislación vigente.

B) Contrato Eventual

El contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de referencia de 18 meses, pudiendo ser prorrogados de conformidad con la legislación vigente para el supuesto de contratación por una duración inferior al período máximo establecido.

Artículo 10. Contrato a tiempo parcial

1. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

A tales efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable un trabajador/a con el mismo tipo de contrato de trabajo, que tenga jornada a tiempo completo, preste servicios en la misma empresa y centro de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador/a a tiempo completo comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este convenio colectivo.

2. Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

Al efecto, las partes convienen que el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de 1 día. En todo caso, el preaviso se considerará cumplido con la inclusión de las ho-

ras complementarias en el calendario fijado para la distribución semanal de la jornada irregular.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, la Empresa podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

En lo no previsto en este artículo en relación a las horas complementarias, se estará a lo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contratos formativos.

Se estará a la legislación laboral vigente, con las especialidades indicadas a continuación:

A) Contrato para la formación y el aprendizaje:

a) El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será el 65, 75 y 80% del salario del grupo profesional correspondiente del convenio colectivo, durante el primer, segundo y tercer año del contrato, respectivamente, sin que, en ningún caso, la retribución sea inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 12. Preaviso por cese.

El trabajador estará obligado a preavisar con al menos 15 de días de antelación, su solicitud de baja voluntaria, de lo contrario, la Empresa le podrá descontar un día por cada día de falta de preaviso.

Artículo 13. Pluriempleo.

JUNCADIESEL no llevará a efecto contrataciones de trabajo a personas pluriempleadas que estén contratadas a jornada completa en otra Empresa. Sí podrán hacerlo, sin embargo, cuando dicha contratación se efectúe en jornada de trabajo a tiempo parcial, siempre que en conjunto no supere la jornada ordinaria de trabajo.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Dirección de JUNCADIÉSEL, quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización y modernización considere oportunos, así como cualquier estructuración dentro de la Empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Es facultad de la Empresa, inherente a su poder de dirección, utilizar las medidas o los medios informáticos o de vigilancia y/o control que considere necesarios para garantizar tanto la adecuada conservación del material de la Empresa, los medios puestos a disposición de los empleados, su utilización de conformidad con la buena fe, la ausencia de abuso o perjuicio a la Empresa, sus empleados o terceros, el cumplimiento de las obligaciones de carácter laboral y la adecuada prestación del servicio a los clientes.

MEDIOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DEL EMPLEADO

Para el correcto desempeño de sus funciones, la Empresa puede poner a disposición de los empleados determinadas herramientas informáticas (p. ej. ordenador personal, aplicaciones y programas informáticos de carácter general y específico de la actividad empresarial, conexión a Internet, dispositivos móviles, PDA, Intranet, correo electrónico, etc.).

Todos los equipos informáticos, programas, archivos, aplicaciones informáticas y documentos instalados en los sistemas o servidores, los dispositivos de comunicación de todo tipo, así como el acceso a Internet y a la red corporativa de la Compañía son propiedad de la Empresa y su utilización queda limitada a fines estrictamente profesionales, en la medida en que se trata de herramientas de trabajo facilitadas por la Empresa para un mejor desempeño de las funciones laborales encomendadas. Así, el Empleado (i) sólo podrá realizar conexiones a través de la referida red que obedezcan a fines estrictamente profesionales, (ii) tiene limitado el uso del teléfono móvil a fines estrictamente profesionales, quedando prohibido su uso para cuestiones de carácter personal y/o ajenas a su prestación laboral y (iii) solo podrá utilizar el correo electrónico con fines estrictamente profesionales, por lo que no puede albergar alguna expectativa de privacidad o secreto en las comunicaciones.

Las partes reconocen la libertad de la Empresa para instalar programas/aplicaciones/sistemas que permitan conocer el uso adecuado de dichos medios puestos a disposición del Empleado, incluyéndose la posibilidad de acceso al equipo informático, móvil, correo electrónico y demás elementos informáticos o de comunicación, intentándose que dicho acceso se realice, cuando las circunstancias lo permitan, en presencia del Empleado o un representante legal de los trabajadores.

En caso de constatarse una indebida utilización de los medios puestos a disposición del Empleado, la Empresa hará uso de su potestad disciplinaria de conformidad con los artículos 54 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Clasificación Profesional.

A) Criterios generales:

El presente capítulo sobre Clasificación Profesional se ha establecido atendiendo los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existen-

cia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenidos de la prestación.

La clasificación se realizará en 2 Areas Funcionales: Técnica - Administrativa y Operaciones, con 2 y 3 Grupos Profesionales respectivamente, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as.

El trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

En caso de concurrencia con carácter indefinido en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Todos los trabajadores serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

B) Áreas funcionales

1. Técnica y Administrativa:

El área técnica comprende al personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y, en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

2. Operaciones:

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc., bien directamente o en tareas auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 16. Grupos profesionales.

A) Área Técnica y Administrativa

1. Grupo Técnico:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, desempeña funciones, con mando o sin él propias de su titulación o experiencia en puestos que pueden implicar responsabilidad sobre una unidad organizativa. Agrupa funciones tales como:

• Quienes encontrándose en posesión del correspondiente título académico, desempeñan funciones y trabajos propios de la competencia de su titulación, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Titulados).

• Quienes no estando en posesión de título académico, pero sí de un nivel de conocimientos y experiencia en la actividad peculiar de la empresa similar a los titulados, desempeñan funciones y trabajos acordes con el citado nivel, utilizando los medios ofimáticos que le sean facilitados por la Empresa (Técnicos).

• Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Técnica.

2. Grupo Administrativo:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas. Agrupa funciones tales como:

• Quien, provisto o no de poder, lleva la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina (Jefe Administrativo).

• Quien, con unos conocimientos o experiencia suficiente, realiza con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del Jefe Administrativo, Gerente o Empresario, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría. (Oficial Administrativo de 1ª).

• Quien, con conocimiento y experiencia suficientes, realiza operaciones auxiliares de contabilidad, organiza archivos, clasifica la correspondencia, como, asimismo, cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad, siguiendo instrucciones del Jefe o Jefes superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría (Oficial Administrativo de 2ª).

• Quien, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. (Auxiliar Administrativo, taquimecanógrafos/as y telefonistas).

• Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria dentro del área Administrativa.

B) Área de Operaciones

1. Encargado General:

A modo meramente enunciativo y no limitativo realiza funciones tales como coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con representación directa del Gerente o propietario de la Estación.

2. Vendedor:

A modo meramente enunciativo y no limitativo, agrupa funciones tales como:

• Expendedor: suministro de gasolina, gasóleos y derivados, y todos los repuestos relacionados con el

automóvil y hielo, realizando el cobro de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de trabajo, y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, con excepción de los servicios y jardinería, salvo pacto entre las partes.

• Expendedor-Vendedor: Además de las funciones del Expendedor, efectúan el cobro del importe de las ventas, manual o en cabina, de todos los productos y servicios que se expendan o vendan en la Estación y/o tienda, además de cualquier otra, encaminada a una adecuada explotación del Punto de Venta.

• Encargado de Turno: Es el Expendedor Vendedor que, a las órdenes inmediatas del Encargado General, Gerente o Propietario, se le asigna mando sobre el resto del personal operario de la Estación, vigila sus trabajos, recibe los suministros de toda clase, y efectúa la distribución de los mismos.

• Operarios: Engrasador, Mecánico Especialista, Lavador, Conductor, Montador de Neumáticos.

• Cualquier otra función o tarea análoga o complementaria a las anteriores dentro del Área de Operaciones.

3. Subalterno:

Realiza durante la mayor parte de la jornada funciones tales como:

• Realizar los recados que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia, y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de su Jefe (ordenanza).

• Vigilancia de los locales e instalaciones de la empresa, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias (guarda).

• Limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la Empresa (personal de limpieza).

Artículo 17. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de cada Grupo Profesional. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación necesaria.

1. Trabajos de grupo profesional superior: la Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo indispensable, podrá destinar trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional superior con el salario que corresponda al nivel que ocupe dentro del grupo profesional. En tales supuestos serán de aplicación las siguientes reglas:

a) Cuando un trabajador/a realizase funciones correspondientes a un grupo superior por seis meses consecutivos durante un año u ocho meses alternativos, dentro del período de dos años, se respetará el salario correspondiente al nivel superior y a su término se le reintegrará en su antiguo puesto y grupo profesional, percibiendo a partir de ese momento el salario previsto para su nivel de origen.

b) Si los mencionados plazos fueran superados en un mes, el trabajador/a, al reincorporarse a su anterior puesto de trabajo, mantendrá el salario del nivel superior, sin que ello implique la consolidación del Grupo profesional superior.

c) En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado a) podrá ofrecer al trabajador/a que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial mencionados en el apartado b).

Si tras la finalización del período de reserva legal de puesto de trabajo, continuase la prestación de servicios en el grupo profesional superior, se producirá la consolidación salarial citada en el apartado b). En el supuesto de que el empresario no efectuase el ofrecimiento referido, operará la consolidación salarial de producirse las circunstancias del apartado b).

2. Trabajos de grupo profesional inferior: por necesidades perentorias y por el tiempo mínimo indispensable para su atención, la empresa podrá destinar trabajadores/as a realizar trabajos de grupo profesional inferior, conservando el derecho a la retribución de origen y los derechos derivados de su puesto.

3. Las situaciones de movilidad funcional que se produzcan en el ámbito de la empresa serán notificadas a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 18. Ascensos o promoción profesional.

Las plazas vacantes existentes se proveerán mediante los sistemas de libre designación o de promoción interna, conforme a las necesidades de la Empresa.

En todo caso, los puestos de trabajo que comporten el ejercicio de funciones de confianza o de mando, en cualquier nivel de la estructura organizativa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación. Con carácter enunciativo y no limitativo, se entenderán como puestos de trabajo que comportan funciones de confianza o de mando, los encuadrados en los Grupos: Técnicos y Encargado General.

Los restantes puestos de trabajo podrán ser cubiertos mediante promoción interna de los trabajadores que vinieran desempeñando puestos de trabajo correspondientes a niveles profesionales similares o inferiores a los que han de ser provistos, atendiendo a criterios de formación, capacidad y experiencia. Se podrá acordar por la Empresa la celebración de pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Los ascensos se entenderán hechos a prueba, quedando confirmada la promoción transcurrido el mismo período de prueba que aplicaría a una nueva contratación. Si durante este plazo se dedujera la falta de idoneidad del seleccionado, éste volverá a su anterior puesto de trabajo, pudiendo ser cubierta la vacante por personal ajeno a la empresa.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo y ordenación del mismo

Artículo 19. Jornada laboral.

1. La jornada laboral anual máxima de tiempo efectivo de trabajo durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.760 horas de trabajo efectivo. Igualmente, resultarán de aplicación las previsiones sobre tiempo de presencia reguladas en el RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo.

La distribución de la jornada se realizará en cómputo anual, sin perjuicio de la distribución irregular de la misma que se regulará en el apartado 2 del presente artículo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo, en condiciones de realizar sus funciones profesionales, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la Empresa.

Cuando el trabajador preste servicio en jornada continuada superior a 6 horas tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

El número de horas ordinarias diarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve con carácter general, salvo en aquellos casos en que, respetándose en todo caso el descanso entre jornadas de doce horas, la distribución irregular de la jornada pactada en el apartado 2 del presente artículo pueda suponer la realización de una jornada superior a nueve horas.

Entre el final de la jornada ordinaria y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.

2. Distribución irregular de la jornada: la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta un máximo del 30% de la jornada anual de trabajo.

La distribución irregular de la jornada deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo pactada, se realizará por días completos de trabajo o de descaso, según proceda, en el plazo de doce meses desde que se realice el cómputo anual.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores de la JUNCADIÉSEL disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año.

Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente, entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre. No obstante, el período vacaciones podrá ser fraccionado en 2 períodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarse durante los meses anteriormente mencionados, por turnos rotativos entre la plantilla y siempre que se dé cobertura suficiente a todos los turnos.

La fecha de inicio y fin de las vacaciones no podrá coincidir con la fecha de inicio o fin del disfrute de otros permisos, licencias o días festivos, salvo mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.

La Empresa determinará el calendario de vacaciones en los dos primeros meses del año o bien en los dos últimos meses del año anterior.

Artículo 21. Licencias.

Retribuidas: El trabajador, avisando con la suficiente antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por algunos de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse en un día más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto, a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual que diste al menos 150 km, otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 350 km, ampliable a otro día más cuando el desplazamiento sea superior a 450 km en los casos de nacimiento de hijo, adopción, hospitalización, o enfermedad grave o fallecimiento de su cónyuge, ascendientes o descendientes hasta tercer grado directo en consanguinidad. Para otros grados de parentesco, se aplicará el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual, debiendo acreditarse suficientemente dicho traslado.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica siempre que se justifique debidamente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, dentro del año natural, a un día laborable, que se disfrutará previo acuerdo entre empresa y trabajador, preferentemente, en período vacacional (Navidad y Semana Santa), siempre previa autorización de la Empresa en función de las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

i) Los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo.

En caso de acumulación, la reducción de jornada por lactancia será de un máximo de 13 días, que se disfrutarán a continuación del período de baja maternal o permiso de paternidad o, en su caso, a las vacaciones que hubiere pendiente de disfrute.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

No retribuidas: En los casos previstos en el punto b) del apartado anterior, el trabajador tendrá derecho a una licencia adicional de tres días, sin remuneración, que deberá ampliarse hasta cuatro días, así mismo, sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse el trabajador al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 22. Reducción de jornada por motivos familiares.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción diaria de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada diaria contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, indicados previamente en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su horario y jornada ordinarios. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo centro o empleador solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y la Empresa el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades productivas del centro de trabajo.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Dada la distribución irregular de la jornada pactada en el presente Convenio, las horas extraordinarias serán aquellas que sobrepasen la jornada pactada con carácter anual.

En caso de realización, la Empresa optará por retribuir dichas horas al mismo valor que las horas ordinarias o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Retribuciones y Estructura Retributiva

Artículo 24. Estructura salarial.

Las remuneraciones económicas de los trabajadores afectados por este Convenio estarán constituidas por retribuciones de carácter salarial y no salarial.

La Empresa está obligada a evitar cualquier discriminación en materia retributiva.

Artículo 25. Salario base.

La cuantía del Salario Base mensual para cada Grupo Profesional, de la que se partirá para los incrementos salariales que, en su caso, procedan según lo previsto en el presente Convenio, es la siguiente:

Área Técnica - Administrativa	Grupo Técnico	Titulado	1.228,43
		Técnico	1.143,72
	Grupo Administrativo	Jefe Administrativo	928,07
		Oficial de 1ª adm.	879,31
		Oficial de 2ª adm.	829,50
		Auxiliar adm.	803,47
		Aspirante	629,41
Área Operaciones	Encargado General	Encargado General	1.014,77
	Vendedor	Encargado de turno	829,50
		Expendedor-vendedor	775,00
		Expendedor	775,00
		Lavador	775,00
		Conductor	775,00
		Montador de neumáticos	775,00
		Engrasador	775,00
		Mecánico especialista	775,00
	Subalternos	Ordenanza	750,00
		Guarda	750,00
		Personal Limpieza	750,00

Artículo 26. Complemento Antigüedad.

Los aumentos salariales por año de servicio se devengarán exclusivamente por quinquenios, con un máximo de cinco (5). Por cada quinquenio cumplido se abonará la cantidad de 10,00 euros mensuales.

Artículo 27. Complemento de trabajo nocturno.

Los trabajadores que presten servicios entre las 23:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana, perci-

birán, por cada hora trabajada, un complemento de trabajo nocturno por valor de un 5% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

No quedan afectados por este artículo aquellos trabajadores/as cuyo salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 28. Plus festivo.

Durante la vigencia del presente convenio, el trabajo que se preste en festivo se remunerará con un complemento de 15,00 euros por día festivo trabajado.

No obstante, la Empresa abonará el importe que correspondería a la compensación por trabajo en los 14 días festivos (210,00 euros brutos anuales) de forma prorrateada mensualmente a todos los trabajadores, con independencia de que finalmente se trabajen o no, quedando los trabajadores obligados a la prestación de servicios en los días festivos cuando así sea requerido por la Empresa.

Se entienden por "festivos" los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

Artículo 29. Plus Distancia.

Se entiende por Plus de Distancia la cantidad que percibe el trabajador por el recorrido que tiene que hacer a pie o en medios de transporte no facilitados por la empresa para acudir a su centro de trabajo por hallarse éste a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia, marcado por el Ayuntamiento respectivo.

El importe de dicho Plus será de 5 euros brutos mensuales para aquellos trabajadores que tengan derecho a su percibo conforme al apartado anterior.

Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades ordinarias, más 3 pagas extraordinarias de un mes de salario base.

Devengo:

• Paga de marzo: Del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior.

• Paga de Verano: Del 1 de julio al 30 de junio.

• Paga de Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la Empresa se le hará efectiva la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias conforme a los criterios anteriores, en el momento de realizar la liquidación de sus haberes.

Las pagas extraordinarias se abonarán de forma prorrateada mensualmente.

Artículo 31. Quebranto de moneda.

El expendedor o el expendedor-vendedor que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se vendan en la estación o tienda, recibirá anualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 150,00 euros anuales el expendedor, y de 250,00 euros anuales el expendedor/vendedor, cantidad que se hará efectiva de forma prorrateada en las doce mensualidades corrientes.

Artículo 32. Pago del salario y anticipos.

La liquidación y el pago del salario se harán documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia. El salario se abonará por períodos vencidos, en los 10 primeros del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por un máximo de 3 veces al año, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 75% de las cantidades devengadas. Las cantidades anticipadas serán descontadas de las retribuciones del mes correspondiente al anticipo.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

CAPÍTULO VII

Otras disposiciones

Artículo 33. Prendas de trabajo.

La Empresa proporcionará a los trabajadores de Operaciones prendas de trabajo en número y condiciones adecuadas para velar por la buena imagen de la Empresa, así como para la efectiva y segura prestación de servicios. Las prendas se adaptarán a las necesidades de cada sexo.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se consideran como pertenecientes a la Empresa, estando el trabajador obligado a conservarlas en buen estado, utilizarlas únicamente durante la jornada laboral y devolverlas completos, en su caso, a la Empresa a la finalización de su contrato de trabajo. En el supuesto de no hacerlo así, el valor de cada prenda que falte será descontado del finiquito o exigido por otras vías.

Artículo 34. Seguro de invalidez y muerte.

Las pólizas de los seguros de accidentes de trabajo que se renueven o que se contraten por la Empresa, durante la vigencia del mismo, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar, en caso de muerte, 27.430 euros, y en caso de invalidez (permanente total y absoluta, y gran invalidez) 33.525 euros.

CAPÍTULO VIII

Inaplicación de convenio colectivo

Artículo 35. Inaplicación del régimen salarial o de otras condiciones fijadas en el convenio colectivo.

Se regirá por lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 36. Faltas y sanciones

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. Faltas leves.

Serán consideradas faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, hasta 3 en un mes o treinta días naturales.

2. El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

6. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser considerados como graves o muy graves.

7. La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias serán considerada como grave o muy grave según los casos.

8. Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares sin autorización, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

9. Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

Artículo 38. Faltas graves.

Serán consideradas faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, durante un período de un mes.

2. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada.

3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, hacienda o instituciones de previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

6. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

8. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía en una ocasión.

9. La reincidencia en falta leve dentro de un semestre natural, cuando haya sanción por escrito de la Empresa.

10. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

11. Abastecer a un vehículo con el motor en marcha o con las luces encendidas.

12. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

14. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

15. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

16. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

10. El uso del teléfono móvil (aun siendo propiedad del trabajador) para fines personales durante el tiempo efectivo de trabajo. El uso reiterado o el perjuicio generado por el mismo en el proceso productivo. Igual consideración tendrá el uso de aparatos reproductores multimedia durante el tiempo de trabajo, salvo que hubiese motivos de urgencia o de necesidad imperiosa.

17. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos.

18. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando esto tenga consecuencias negativas para la estación (denuncias, quejas, etc.).

Artículo 39. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso no justificado superior a 5 minutos en el horario de entrada, cometidas en un período de 6 meses ó 20 durante un año.

2. Faltar al trabajo más de un día, sin causa justificada.

3. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

4. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y la apropiación indebida, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional en cualquier lugar.

5. Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

6. La simulación de enfermedad o accidente.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

8. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa y, en todo caso, la de duración superior a 6 años, dictada por los tribunales de justicia.

9. La asistencia habitual al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía. Dado las condiciones en que se presta la actividad de la Empresa, se entenderá habitual cuando la asistencia al trabajo en dichas condiciones se produzca en más de una ocasión.

10. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

11. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de esta de obligada reserva.

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

13. Dedicarse a actividades que implique competencia hacia la empresa.

14. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

15. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

16. La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

17. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

19. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses.

20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

22. La reiteración en el uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas, incluidas las informáticas (equipos informáticos, internet, correo electrónico, etc.) de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a los usos y costumbres comúnmente aceptados. En todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores, terrorista y belicista, chats no relacionados con la actividad de la Empresa y cualquier actividad con carácter lucrativo. Asimismo, el uso de claves ajenas para el acceso a cualquier equipo informático, red, fichero, archivo o documentación.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo.

24. Fumar en cualquier lugar del recinto de la instalación.

25. El uso el teléfono móvil en zonas no permitidas.

26. Incumplimiento de las medidas de seguridad en las descargas.

27. Consumir alcohol y otras sustancias no permitidas en tiempo de trabajo.

Artículo 40. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 41. Otras conductas sancionables

La enumeración de las faltas hechas en los artículos anteriores (leves, graves o muy graves) es meramente enunciativa y no impide que puedan existir otras, que serán calificadas según la analogía que guarden con ellas.

Artículo 42. Graduación de las sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer las sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio.

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, pudiendo ser las siguientes:

• Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

• Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

• Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses.
- Traslado forzoso a otra localidad, sin derecho a indemnización alguna.
- Despido.

No obstante, la Empresa podrá, a su criterio, imponer alguna de las sanciones que correspondan a la infracción de grado inferior a la infracción que se haya cometido por parte del empleado (es decir, las sanciones leves podrán imponerse también para las infracciones leves, graves y muy graves; y las sanciones graves, podrán imponerse para las infracciones graves y muy graves).

Las sanciones que en el Orden Social puedan imponerse se entienden sin perjuicio de que sean remitidas a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La prescripción de las faltas y sanciones se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Seguridad y salud

Artículo 43. Seguridad y salud.

La Empresa y personal cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

En atención a la actividad de la Empresa, se elegirá un Delegado de Prevención de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44. Vigilancia de la salud.

La Empresa garantizará a los empleados a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante los correspondientes reconocimientos médicos, en función de los riesgos inherentes al trabajo, con los protocolos básicos establecidos por los servicios de prevención. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el empleado preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a la RLT, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los empleados o para verificar si el estado de salud de los mismos puede constituir un peligro para el empleado, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la organización o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 45. Acoso.

En cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes firmantes acuerdan el siguiente modelo de protocolo.

El objetivo del protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Contenido del Protocolo de acoso:

1. Declaración de principios. Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral. Deben consolidarse las políticas de no discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema. Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

2. Definición de acoso moral. Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Tipos de acoso moral: Descendente (cargo superior hacia inferior). Horizontal (mismo nivel jerárquico). Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Medidas preventivas de acoso moral: Comunicación a la plantilla de dichas medidas. Responsabilidad compartida y encomienda especial a Encargados, directivos y mandos sobre las mismas.

5. Definición de acoso sexista. Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de su sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual.

6. Propuesta de Modelo para el Procedimiento de actuación. Los receptores y encargados de canalizar las quejas y denuncias por acoso, serán: el representante de la RLT o el representante de la Empresa.

1) Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor o agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor o instructora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. En el plazo de diez días, contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará un informe, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

2) Procedimiento formal: Cuando el procedimiento informal no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. La instrucción concluirá con un informe, elaborado en un plazo máximo de treinta días, que se pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona denunciante.

7. Resultado de la instrucción y acciones. Si existe acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada. Si no se constatan situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente. Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria.

8. Seguimiento. El seguimiento de las denuncias se realizará en la Comisión Paritaria, con plena garantía de confidencialidad. En las comunicaciones realizadas durante el procedimiento, se recurrirá a un número de expediente, omitiéndose el nombre de la persona objeto del acoso.

9. Acción preventiva: Para prevenir las situaciones de acoso, desde la Empresa se fomentará (i) Información y sensibilización: a través de campañas informativas para enseñar cómo se puede advertir una situación de acoso, para informar de sus derechos y de los recursos con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras, así como del Protocolo de Acoso. (ii) Formación: con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, se puede incluir esta materia en los programas de formación adecuados para ello. Dichos programas estarán

especialmente dirigidos a todas las personas que tengan personal a su cargo.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 46. Derechos Sindicales.

Los Representantes legales designados en cualquiera de los centros de trabajo de JUNCADIÉSEL tendrán los derechos, garantías y competencias previstos en la legislación vigente.

NÚMERO 5.560

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA

ANUNCIO

Resolución de 7 de septiembre de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN, acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 27 de abril de 2016 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DE LA MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL VALLE DE LECRÍN

CAPÍTULO 1.- CONSTITUCIÓN Y BASES.

Articulo 1. Partes firmantes.

El presente convenio de empresa ha sido negociado y acordado por la representación de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín, en su calidad de Presidente, D. Salvador Ramírez Góngora, por la Delegada de Personal, Dª Lorena Gutiérrez Martos y por D. Sergio Molina Gallegos, del sindicato UGT, en base a la legitimación que las partes ostentan en virtud del art. 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los Trabajadores

Articulo 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio es de aplicación al personal laboral, vinculado por una relación de trabajo por cuenta ajena que preste servicios en el ámbito de la actividad propia de la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín, en los centros y servicios de él dependientes.

Articulo 3.- Ámbito temporal, vigencia, duración, prorroga, revisiones económicas y denuncia

La duración del presente convenio será desde el día el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2016, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio, 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 hubiere.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el convenio se considerara tácitamente prorrogado por periodos anuales completos.

Si denunciado y expirado el presente convenio, 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 este se entenderá prorrogado en su totalidad, hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo convenio determine respecto a su retroactividad. Durante las prórrogas se mantendrán las condiciones establecida.

Incrementos salariales

Para el periodo de vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos salariales, que serán de aplicación sobre todos los conceptos económicos recogidos en el mismo a partir del día 1 de enero de cada año:

Sobre la base bruta salarial del ejercicio de 2016, a partir del próximo día 1 enero de 2017, la retribución bruta anual sufrirá un incremento del IPC a 31 de diciembre de cada ejercicio, incrementando este porcentaje, asimismo, con una subida del 0,2 por ciento, sin que en ningún caso el porcentaje de subida sea superior a lo establecido en la ley de presupuestos del ejercicio de referencia.

Artículo 4.- Normas supletorias.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y demás normativa legal aplicable.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Todas las condiciones establecidas en el presente convenio sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben, en su conjunto, y en cómputo anual, a todas las existentes a la anterioridad de este convenio, cualquiera que fuese su naturaleza, origen o denominación.

En caso de que la autoridad competente anule alguna de las cláusulas de este convenio, quedara vigente el resto y solo se negociara la cláusula anulada, si una de las partes lo solicita.

Artículo 6.- Comisión Mixta Paritaria (CMP).

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria, con el objetivo de realizar un seguimiento y una correcta interpretación de este convenio. Dicha comisión estará integrada por: dos responsables de la Corporación y dos representantes del personal. Asimismo podrán incorporarse a la Comisión Paritaria con voz pero sin voto tantos asesores como miembros le correspondan a cada Sección Sindical o a la Corporación.

La Presidencia y la Secretaría lo serán cada una de una parte (Empresarial y Social) rotando de forma alternativa y correspondiéndole la Presidencia el primer año a la Corporación Municipal y el segundo año a la Representación Sindical y así sucesivamente. La Comisión se reunirá una vez al año o cuando al menos 3 de los 4 representantes lo solicite, debiéndose levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerse públicos, mediante publicación en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad.

Los asuntos a tratar en cada reunión tendrán que ser presentados mediante escrito y por registro de entrada y dirigidos al Presidente de la Comisión, con cinco días naturales de antelación, estos asuntos deberán ser tratados obligatoriamente en la Comisión.

Se celebraran sesiones extraordinarias, a petición de cualquiera de las partes, previa solicitud de convocatoria al Presidente, con una antelación de 7 días naturales.

Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación del texto del convenio en su aplicación práctica, sin perjuicio de las facultades que la ley asigna a la Mancomunidad.

b) resolución de cuantos asuntos o reclamaciones se sometan a su decisión respecto a cualquiera de las condiciones establecidas en el Convenio con excepción de las que requieran intervención de los Órganos de Gobierno de la Mancomunidad.

c) Arbitraje, mediación y conciliación en el tratamiento y solución de las cuestiones y conflictos de carácter individual o colectivo que se sometan a su consideración, si las partes discordantes lo solicitan.

d) Vigilancia del cumplimiento colectivo y total de lo pactado en el Convenio.

e) Subsanar los posibles errores de clasificación profesional. Catalogación y cálculo de retribuciones. Será preceptiva la información a la CMP 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 a la Corporación.

f) Analizar la normativa que se aplica en la empresa para comprobar el cumplimiento del principio de no discriminación.

g) Potenciar el establecimiento de acciones positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de oportunidades eliminando por tanto usos y sistemas que condicionan y limitan las posibilidades de los trabajadores.

h) Dar cuenta de las quejas producidas con relación a la recomendación 92/131/CEE, de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.

i) Supervisión de la demanda de las necesidades formativas de los empleados/as. Se dará cuenta a la Comisión Paritaria de la posibilidad de los cursos a realizar de los que se tenga conocimiento y sean de utilidad al personal de esta Mancomunidad así como de los cursos efectuados, duración de los mismos y personal que los ha realizado.

j) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto y cualesquiera otras que, en su caso, puedan serle atribuidas al amparo de disposiciones que en el futuro se promulguen.

Esta Comisión quedara constituida en el plazo de 30 días, contados a partir de la aprobación del presente Convenio, quedando sujeta, además a las normas establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los trabajadores y la Ley 9/87 de órganos de representación y participación del personal de las Administraciones públicas.

El presente Convenio, será firmado por las partes negociadoras (Corporación y Delegados de personal), dando cuenta al Pleno de la Corporación en la primera sesión que celebre, después de la firma. El Convenio será publicado en el B.O.P.

Artículo 7.- Organización del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Corporación

Sin merma de dicha facultad, los Delegados de Personal, y en definitiva, los representantes legales de los trabajadores, 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 este Convenio.

CAPÍTULO 2. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 8.Salario Base

El salario base bruto anual en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el anexo 1, Tablas Salariales.

Artículo 9. Plus de puesta a disposición y penosidad

El plus de puesta a disposición retribuirá los servicios que por razones de urgencia, seguridad, limpieza, necesidad, etc., sean prestados por el trabajador/a fuera del horario de trabajo. Su realización será de carácter voluntario para el trabajador y su designación se llevara a cabo, ofreciendo los servicios al trabajador/a más joven hasta el de más edad.

La retribución a percibir por el trabajador/a por la prestación de este servicio será del 30 por ciento del total bruto mensual, cuando la puesta a disposición se lleve a cabo durante todo un mes o la parte proporcional en caso de ser el tiempo puesta a disposición inferior.

Asimismo en concepto de plus de penosidad, los trabajadores que prestan su trabajo en el servicio de recogida de basura y residuos sólidos urbanos, percibirán por este concepto la cantidad mensual de 50,00 euros mensuales.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales, de devengo semestral, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base mensual. La primera será abonada con la nómina de junio y la de Navidad con la nómina de diciembre. Devengándose la de julio desde el

día 1 de enero a 30 de junio y la de Navidad de 1 de julio a 31 de diciembre. La empresa, a petición del trabajador/a, podrán prorratear mensualmente cualquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11. Enfermedad y accidente

La empresa complementara las prestaciones económicas por enfermedad profesional o accidente de trabajo, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 12. Indemnizaciones por razón del servicio

Las indemnizaciones por desplazamiento o dietas de viaje, por razón del servicio, serán las mismas que para el personal de la Administración General del Estado.

Artículo 13.Plus de antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio, percibirá, en concepto de antigüedad una cantidad equivalente al 3 por ciento del salario base por cada trienio consolidado.

A estos efectos, solo se computaran los servicios prestados para la Mancomunidad de Municipios del Valle de Lecrín. El cálculo de los trienios se realizara de la siguiente forma: Para los contratos de trabajo cuya prestación de servicios no sean a jornada completa, se transformaran las horas en días, a razón de 8 horas por día, y los días en años y cada tres ellos se incrementara un 3 por ciento del salario base actualizado.

CAPÍTULO 3.- JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 14.- Jornada laboral y horario laboral.

La jornada laboral para todo el personal al servicio de esta Mancomunidad que sea contratado a tiempo completo será como máximo de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de la que se establezca en los contratos formalizados a tiempo parcial.

La jornada laboral del Personal de la Escuela Comarcal de Música se ejecutará de lunes a viernes en horario de 15:00 a 22:00 horas

La jornada laboral del personal administrativo se ejecutará de lunes a viernes de 08:00 a 15:00 horas y un día a la semana por la tarde.

La jornada laboral del Personal del servicio de recogida de Residuos Sólidos Urbanos se realizará de domingo a viernes, de la siguiente manera:

Horario de Verano: comprende desde el 1 de mayo al 31 de octubre de cada año y será de 07:00 a 13:30 horas

Horario de Invierno: Comprende desde el 01 de noviembre al 30 de abril del año siguiente y será de 08:00 a 14:30 horas

La jornada laboral del personal cuyo contratado esté sujeto a alguna subvención, será la que establezca la Orden que regule la misma y en su defecto, de lunes a viernes en horario de 08:00 a 15:00 horas, o la que se ajuste mejor a la ejecución de las tareas del puesto.

En aquellos servicios que no fuere posible el establecimiento del horario en la forma indicada para garantizar la correcta prestación del servicio, se podrá establecer otro distinto, siempre que se respete la duración de la jornada establecida en el apartado anterior, todo ello previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Si se precisare realizar cualquier modificación de horario, se seguirá la vía de la negociación con los representantes sindicales del personal afectado, una vez finalizadas las necesidades del servicio y/o motivos que ocasionaron la modificación del horario, este volverá a lo regulado en este artículo.

Los sábados, a efecto de jornada laboral, tendrán la consideración de no laborables.

Las festividades que caigan en sábado se compensarán con un día más de asuntos propios, con un máximo de 2 al año.

En los meses de verano, (del 01 de julio al 15 de septiembre) y vacaciones de Semana Santa y Navidad, la jornada laboral será de 8:00 a 14:00 horas. Los días de fiesta local (2 al año) se consideraran como Días No Laborables. La fijación de los mismos serán las fiestas locales de la localidad del Centro de Trabajo, o a elección del trabajador, el del lugar de la localidad de residencia del trabajador.

Jornadas especiales: en casos especiales el horario se adaptara a las necesidades del servicio siempre que se cubra la jornada laboral.

Artículo 15. Vacaciones.

La licencia por descanso anual será de 30 días naturales o 22 días hábiles, a elección del/la trabajador/a, que podrá solicitarlas en las fechas que quiera, siendo el periodo preferente del 1 de junio al 30 de septiembre, siempre que no cause perjuicio a la correcta prestación del servicio y respetándose los acuerdos que existan entre los distintos colectivos o servicios, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de enero del ejercicio siguiente.

A los efectos previstos en el presente artículo no se consideraran como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan en los horarios especiales.

Las vacaciones no podrán ser divididas en periodos inferiores a cinco días hábiles.

Dentro del primer trimestre del año, obligatoriamente se elaborara por los jefes de las respectivas Areas, Servicios o Unidades el correspondiente Plan de Vacaciones, debiendo dar traslado de estos a los representantes sindicales. A petición del interesado, este Plan podrá cambiarse con el visto bueno de los mencionados jefes.

Para lo cual, se establecerán turnos por meses en un sistema de rotación, de manera de que no quede ningún trabajador discriminado por razones del servicio tomando como base primero el acuerdo y en segundo lugar el sorteo.

Artículo 16. Fiestas.

Para las Fiestas Laborales se estará a lo promulgado en el calendario de trabajo correspondiente.

Artículo 17. Otras licencias.

Serán remunerados y se concederán en los siguientes casos:

a) Fallecimiento o enfermedad grave de familiares de primer grado, de consanguinidad o afinidad: 3 días o 5 si es fuera de la provincia de Granada.

b) Fallecimiento o enfermedad grave de familiares de segundo grado, de consanguinidad o afinidad: 2 días o 4 si es fuera de la provincia de Granada.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo/a: 3 días.

d) Traslado de domicilio: 1 día para traslado en la misma localidad.

2 días para traslado a distinta localidad.

e) Si algún trabajador solicitara licencia por motivos excepcionales no contemplados en anteriores apartados, el caso será estudiado por la Comisión Mixta Paritaria.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho además, a los siguientes permisos que deberán ser acreditados en causa:

f) Por matrimonio: 15 días.

g) Permiso de paternidad: 15 días.

h) Podrán concederse permisos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

i) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación de personal, en los términos que se determine por Ley.

j) Por deberes públicos de inexcusable cumplimiento: el tiempo que sea preciso

k) Por asistencia a juicios relacionados con la prestación del servicio: los días necesarios.

l) Por asistencia a exámenes de enseñanzas regladas, los días que sean necesarios. Así como asistencia a exámenes de Administraciones Públicas.

m) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. Este tiempo de lactancia podrá ser disfrutado en un solo periodo, es decir, el personal podrá optar por la reducción de jornada o por la ampliación de la baja proporcionalmente a las horas que le corresponden.

n) 6 días al año por asuntos propios.

o) Por divorcio o separación legal: 3 días hábiles

p) Por riesgo del embarazo: lo que establezca la normativa en vigor

Todas las anteriores coberturas se otorgan igualmente dentro de las familias formadas a raíz de una pareja de hecho, o para aquellos trabajadores que mantienen una relación estable acreditable con otra persona.

Los trabajadores/as con más de cinco años de antigüedad en la Corporación podrán disfrutar de un año de licencia sin cómputo de antigüedad y retribuciones, con reserva de puesto de trabajo no pudiendo disfrutarlo de nuevo hasta transcurridos cinco años desde la finalización del periodo anterior.

A efectos de excedencias y suspensión del contrato laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Los permisos recogidos en este artículo se solicitaran por los empleados/as de la Mancomunidad con al menos 72 horas de antelación excepto en los casos de urgencia sobrevenida.

Si el hecho que motiva la concesión de los permisos indicados anteriormente, implicare desplazamiento fuera de la localidad se incrementaran los mismos en un día.

Articulo 18. Permisos por motivo de conciliación de la vida familiar y laboral.

El trabajador tendrá derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Las trabajadoras, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban de realizarse dentro de la jornada de trabajo. Así como para el sometimiento a tratamientos de fertilidad.

b) A un periodo de licencia de 16 semanas por maternidad, distribuidas de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) En los casos de adopción legal de un hijo, la madre o el padre trabajador tendrá derecho a 16 semanas de permiso. El cómputo del plazo se contara a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de 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. 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 los representantes del personal.

Artículo 19. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes, asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los Delegados de prevención de los medios suficientes y créditos horarios suplementarios a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomiende, todo ello de conformidad en lo dispuesto a la precitada Ley 31/1995.

- Elementos de protección: Los trabajadores tendrán derecho a los elementos de protección personal que determinen las normas de salud laboral y seguridad.

Los delegados de prevención podrán proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de protecciones que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso, asimismo podrán 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 de los trabajadores.

Artículo 20. Reconocimiento médico

Los trabajadores efectuaran al menos un reconocimiento médico al año, sin menosprecio del que pudieran sufrir a su ingreso. Del resultado, deberá darse cuenta tanto al trabajador/a como a la Mancomunidad y si como consecuencia del mismo se descubriese en algún trabajador/a enfermedad que le incapacitara para el ejercicio normal de las funciones que desempeña, la Corporación, de mutuo acuerdo con el empleado/a, procurara destinarlo a otro puesto de trabajo de similar nivel para el que estuviese dotado y no le fuera de inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir detrimento de su salario, trienios y demás complementos que percibiera en su puesto anterior.

Artículo 21. Botiquín de urgencias.

En todos los centros o dependencias de la Mancomunidad habrá como mínimo un botiquín de urgencias básicas.

Artículo 22. Otros días de descanso.

Los días 24 y 31 de diciembre, el jueves y viernes de Semana Santa y dos días de fiestas locales.

CAPÍTULO 4.- MEJORAS SOCIALES.

Artículo 23. Seguro de Responsabilidad civil y asistencia letrada.

La Corporación mantendrá un seguro de responsabilidad civil con una compañía de seguros para proteger la responsabilidad civil de todo el personal que, como con secuencia del ejercicio de sus funciones, como personal al servicio de la Mancomunidad, cause daño o perjuicio a terceros.

Para aquellos casos concretos que por circunstancias muy específicas lo aconsejen, y siempre previa petición debidamente motivada del interesado se establecerá la posibilidad de que dicha asistencia sea prestada por otro Letrado/a distinto al designado por la Corporación, previo estudio por parte de esta.

Lo dispuesto en este precepto no afectara en forma alguna al derecho del personal a designar defensor o a que se le asigne uno de oficio. En este caso los gastos correrán a cargo del interesado/a.

CAPÍTULO 5- SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 24. Seguridad e higiene.

Se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como a los Reglamentos que las desarrollan.

Delegado de prevención: es el representante de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán designados por y los trabajadores.

CAPÍTULO 6. FORMACIÓN.

Artículo 25. Derecho a la formación.

1.- A efectos de facilitar su formación y promoción profesional, el personal acogido por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de reconversión y capacitación profesional, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

2.- Los trabajadores que cursen estudios académicos tendrán derecho a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes.

3.- La Corporación, conjuntamente con los representantes sindicales, establecerá un plan de formación para el perfeccionamiento y promoción de sus empleados, bien directamente o a través de cursos o jornadas organizadas por la propia Corporación, o bien a través de Convenio con otros Centros Oficiales, Organismos etc. debiéndose tener asimismo en cuenta los cursos organizados por la FAMP, IAAP, INAP etc.

4.- La Corporación podrá enviar a los trabajadores/as a seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia los mismos se puedan derivar beneficios para los servicios. La asistencia a estos acontecimientos será voluntaria para el trabajador/a, a quien se le abonara además de su salario, los gastos de viaje e indemnizaciones en los casos que corresponda.

La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que lo soliciten.

CAPÍTULO 7. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 26. Delegado/a de personal

El delegado/a de personal tendrá las siguientes competencias:

a) Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos a personal de Mancomunidad.

b) Emitir informe, con carácter previo a la adopción de los acuerdos de todos los organismos municipales en materia de personal y en los acuerdos y resoluciones sobre sanciones, así como lo referente al régimen y forma de presentación de los servicios por el personal laboral.

c) Participar con voz en la Comisión ejecutiva de personal.

d) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación cuantos asuntos procedan en materia de personal, régimen de prestación de servicios, condiciones generales, seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social en lo que sea competencia de la Corporación.

e) Informar con regularidad a todos los trabajadores/as de los acuerdos adoptados en la Comisión, así como dar traslado a esta comisión de los conflictos en materia laboral que existan.

Artículo 27. Garantías de los representantes de los trabajadores/as y delegados/as sindicales.

El delegado/a de personal como representante legal de los trabajadores municipales tendrá las siguientes garantías:

a) Audiencia como Delegado/a de personal en los supuestos de seguirse expediente disciplinario a uno de los miembros de la plantilla, sin perjuicio de la del interesado/a que se regula por el procedimiento administrativo.

b) Expresar individual o colectivamente, con libertad en las materias convenientes a la esfera de su competencia, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo las comunicaciones de interés profesional, laboral o social.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional por razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Disponer hasta un máximo de 15 horas mensuales de las correspondientes a su jornada laboral, sin discriminación de retribuciones, para el uso exclusivo del ejercicio de sus funciones de representación advirtiendo previamente a la Corporación con veinticuatro horas de antelación.

e) Inamovilidad de su puesto y centra de trabajo durante el periodo de su representación y hasta un año después de finalizadas las mismas exceptuando la extinción que tenga lugar revocación o dimisión, salvo petición expresa del interesado.

El delegado de personal, se obliga, expresamente a:

a) Cumplir y respetar el Convenio de relaciones laborales negociado.

b) Desarrollar labores de gestión, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.

c) Guardar sigilo individual o colectivamente, de todas aquellas materias que conozca por razón de su cargo.

d) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzcan.

Artículo 28. Convocatoria de asambleas.

Están legitimados para convocar una reunión de empleados de la Mancomunidad:

1. El delegado/a de personal

2. Los representantes de las organizaciones sindicales mayoritarias a nivel regional

3. Cualesquiera empleados de la Corporación, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo convocado.

Deberá constar en las convocatorias datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

En cualquier caso la celebración de la reunión no perjudicara la prestación de los servicios de la Corporación.

Cuando las reuniones han de tener lugar dentro de la jornada laboral habrán de cumplirse los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada la totalidad del colectivo que se trate.

b) Que el total de las reuniones que se celebren no podrán ser superior a veinte anuales.

Podrán celebrase asambleas urgentes cuando así lo estime el delegado/a de personal, por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

Artículo 29.- Derecho a la huelga.

La Corporación reconoce el derecho a la huelga de todos los empleados/as municipales, excepto los que expresamente lo tengan prohibido por Ley. Y respetando los servicios mínimos decretados por la Mancomunidad.

Artículo 30.- Ayuda al delegado/a de personal.

La Corporación pondrá a disposición del delegado/a de personal el material legislativo material de oficina, personal administrativo, y en su caso oficinas, así como franqueo de correspondencia, dando todo tipo de facilidades para el desarrollo de sus tareas.

Artículo 31. Sercla.

Los trabajadores y la empresa comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio resolverán sus conflictos tanto individuales como colectivos a través de la COMISIÓN PARITARIA. No obstante lo anterior, si no hubieses acuerdo a través de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del SERCLA para la solución de los conflictos que se planteen. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, inaplicación del convenio colectivo regulado en el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores. Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

ANEXO 1- TABLAS SALARIALES 2016

Categoría Profesional	Salario Bruto Anual
Grupo I. Titulados	Euros
* Titulado Grado Superior	20.737,00
* Titulado Grado Medio	16.795,00
* Titulado en Posgrado	20.737,00
* Titulado en Grado	16.646,00

Grupo II. Personal docente	Euros	Salario bruto/hora Euros
* Director-Docente	20.964,00	14,00
* Profesor	17.784,00	14,00
* Docente	17.784,00	14,00
* Instructor	13.154,00	14,00
* Monitor	13.154,00	14,00

Grupo III. Técnico de oficina	Euros
* Jefe administrativo	18.356,00
* Administrativo	16.795,00
* Auxiliar	13.933,00
* Cobradores-pagadores	13.933,00

Grupo IV. Oficios varios	Euros
* Oficial de 1ª y conductores	17.951,00
* Conductor recogedor	17.951,00
* Limpiadora	13.933,00
* Vigilante	13.933,00
* Ordenanza y ayudantes	13.933,00
* Peones y mozos	13.933,00

Los salarios contemplados en la presente tabla salarial, podrán sufrir variación al alza en su cuantía, cuando, por circunstancias excepcionales, la financiación o la subvención recibida de cualquier administración para un servicio concreto, la partida para gastos de personal, sea superior a los salarios que se hacen constar en la misma.

En todo caso, y dada la distribución irregular de los horarios de los profesores de la Escuela Comarcal de Música del Valle de Lecrín, se respetara el horario contratado en el momento de inicio del curso escolar, no sufriendo variación a la baja las horas inicialmente contratadas, debiendo ser cubiertas obligatoriamente por actividades docentes productivas para los alumnos de la Escuela de Música.

NÚMERO 5.402

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Inicio a petición de parte de expediente de declaración de demasía

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Granada, por la que se hace público el inicio a petición de parte de expediente de declaración de demasía.

El Delegado Territorial en Granada de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta

de Andalucía, en cumplimiento con lo previsto en el artículo 57.a) del Reglamento General para el Régimen de la Minería,

HACE SABER: Que se procede a iniciar a petición de la sociedad Yesos Las Lagunas, S.A., el expediente de declaración y otorgamiento de las demasías siguientes, sitas en los términos municipales de Loja (Granada):

Derecho: "Virgen de Gracia nº 30.223; Sección C) Yeso

Titular: Yesos Las Lagunas, S.A.

Los titulares de concesiones de explotación que comprendan terrenos incluidos dentro de las cuadrículas en que se encuentren las demasías, disponen de un plazo de diez días a contar a partir del siguiente al de la presente publicación para poner de manifiesto sus pretensiones o la renuncia al otorgamiento de la totalidad o parte de la demasía, exponiendo los derechos, motivos y justificaciones técnicas y económicas en que se apoyan.

El expediente está a disposición de los interesados en la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo sita en calle Joaquina Eguaras nº 2, planta 5ª, en horario de atención al público.

Granada, 5 de septiembre de 2016.-El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 5.403

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Admisión definitiva y trámite de partición pública en relación con la autorización del plan de restauración del Permiso de Investigación denominado "Niña Hermosa" nº 30.810 en los tt.mm. de Iznalloz y Campotéjar

ANUNCIO de 2 de septiembre de 2016, de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Granada, de admisión definitiva y de trámite de participación pública en relación con la autorización del plan de restauración del permiso de investigación denominado "Niña Hermosa" núm. 30.810, sito en el término municipal de Iznalloz y Campotéjar (Granada).

El Delegado Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía en Granada,

HACE SABER: Que ha sido definitivamente admitida la solicitud de permiso de investigación que a continuación se indica:

Nombre: Niña Hermosa, número de expte.: 30.810.

Recurso solicitado: Sección C) Grafito y Pirolusita.

Superficie solicitada: 17 cuadrículas mineras.

Términos municipales afectados: Iznalloz y Campotéjar (Granada), cuyo promotor es Tajus Minerals, S.L.U., con domicilio en c/ Angustias, s/n, Of. B-2 18640 Padul CIF B87288379.

Que se expone a información pública, previo a su aprobación, el Plan de Restauración del Permiso de Investigación.

- Solicitud de autorización del Plan de Restauración: 28/10/2015.
- Autoridades competentes: Delegado Territorial de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio en Granada.
- Propuesta de resolución del Plan de Restauración: Aprobación de fecha de 16/07/2016.
- Fecha de exposición al público del Plan de Restauración: 30 días.
- Lugar de exposición: Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Granada.
- Departamento de Minas. C/ Joaquina Eguaras 2, 5º planta. C.P. 18071, Granada.
- Medios para la información: documental, previa cita, en horario de 12:00 a 13:00 horas.
- Procedimientos de participación pública: Los establecidos en los arts. 84 a 86 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Lo que se hace público a fin de que cualquier interesado pueda personarse en el expediente, dentro del plazo de 30 días contados a partir de la última de las publicaciones, que del presente anuncio han de efectuarse en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en el de la Junta de Andalucía (BOJA), de conformidad con lo previsto en el artículo 70 del vigente Reglamento General para el Régimen de la Minería y art. 6 del R.D. 975/2009, de 12 de junio, con la advertencia de que pasado este plazo no se admitirá oposición alguna conforme a lo prescrito en el mismo artículo y normativa.

Granada, 2 de septiembre de 2016.-El Delegado Territorial, fdo.: Juan José Martín Arcos.

NÚMERO 5.495

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

ANUNCIO de la Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, por el que se somete a información pública la solicitud de transmisión de la instalación eléctrica que se cita, expediente: 13184/A.T.

A los efectos prevenidos en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico y el art. 133 del R.D. 1.955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las Actividades de Transporte, Distribución, Comercialización, Suministro y Procedimiento de Autorización de Instalaciones de Energía Eléctrica, se somete a trámite de información pública la petición de transmisión de la instalación eléctrica:

Peticionario: Eléctrica Guadalfeo, S.L., con domicilio en Churriana de la Vega (Granada), C.P. 18194, C/ Santa Lucía, s/n, y CIF: B-18000224.

Propietario.: Gabriel Bernabé Murcia Blanco.

Características: 180 metros de línea aérea de MT 20 kV y centro de transformación intemperie de 100 kVA, sita en paraje Pago Cerro El Castillejo, t.m. Alpujarra de la Sierra.

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, sita en Granada, C/ Joaquina Eguaras nº 2, 5ª planta, y formularse al mismo tiempo las reclamaciones por duplicado que se estimen oportunas, en el plazo de veinte días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Granada, 12 de septiembre de 2016.-El Jefe de Servicio de Industria, Energía y Minas, fdo.: Alejandro Girela Baena.

NÚMERO 5.533

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

Resolución de aprobación de transferencia de titularidad de concesión de aguas públicas, expte. T-3447/2015-TYP (17/3677).

ANUNCIO

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de aprobación de transferencia de titularidad de concesión de aguas públicas, ha resuelto que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

Nº expediente: T-3447/2015-TYP (17/3677)

Peticionario: Francisco Javier López Ruiz-Cátedra, Francisco López Justicia, María del Mar López Ruiz-Cátedra, María Herminia López Ruiz-Cátedra.

Uso: Agropecuarios-Regadíos de 26,6 ha.

Volumen anual (m3/año): 39.750

Caudal concesional (l/s): 3,97

Captación:

- T.M.: Guadahortuna. Prov.: Granada
- Procedencia: Aguas subterráneas
- M.A.S./Sistema de explotación: Pliocuaternario de Guadahortuna/Regulación general
- 1ª X UTM (ETRS89): 468.039; Y UTM (ETRS89): 4.154.548

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo.

Sevilla, 29 de agosto de 2016.-El Jefe de Servicio de Apoyo a Comisaría, fdo.: Víctor Manuz Leal.

NÚMERO 5.534

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

Resolución de modificación de características de concesión de aguas públicas, expte. M-4292/2009-TYP (15/2484)

ANUNCIO

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, ha resuelto que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

Nº expediente: M-4292/2009-TYP (15/2484)

Peticionario: Cdad. Rgtes. Acequia del Teatino

Uso: Agropecuarios-Regadíos viveros para 10,5600 ha y hortícolas para 3.3792 ha

Volumen anual (m3/año): 89.609,12

Caudal concesional (l/s): 8.961

Captación: Río Darro

- M.A.S./Sistema explotación: Depresión de Granada/Alto Genil
- T.M.: Granada. Prov.: Granada
- Procedencia: Aguas superficiales
- Acuífero:
- 1ª X UTM (ETRS89): 450.881; Y UTM (ETRS89): 4.114.788

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo.

Sevilla, 29 de agosto de 2016.-El Jefe de Servicio de Apoyo a Comisaría, fdo.: Víctor Manuz Leal.

NÚMERO 5.535

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

Resolución de otorgamiento de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, expte. M-3069/2014-TYP

ANUNCIO

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de autorización de modificación de carac-

terísticas de concesión de aguas públicas, ha resuelto que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

Nº expediente: M-3069/2014-TYP
Peticionario: Encarnación Pividal Ruiz, José Abellaneda Navarro, Pedro Pividal Ruiz
Uso: Agropecuarios-regadíos (herbáceos-hortalizas) 20 ha
Volumen anual (m3/año): 90.000
Caudal concesional (l/s): 9
Captación:
- T.M.: Puebla de Don Fadrique. Prov.: Granada
- Procedencia: Aguas subterráneas
- M.A.S./Sistema de explotación: Fuencaliente/Regulación general
- 1ª X UTM (ETRS89): 558.856. Y UTM (ETRS89): 4.197.386

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo.

Sevilla, 29 de agosto de 2016.-El Jefe de Servicio de Apoyo a Comisaría, fdo.: Víctor Manuz Leal.

NÚMERO 5.536

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

Resolución de otorgamiento de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, expte. M-1404/2015-TYP

ANUNCIO

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, ha resuelto que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

Nº expediente: M-1404/2015-TYP
Peticionario: Francisca Patricia Pividal Ruiz, José Mª Carrasco Adán
Uso: Agropecuarios-regadíos (herbáceos-hortalizas) 20 ha
Volumen anual (m3/año): 90.000
Caudal concesional (l/s): 9
Captación:
- T.M.: Puebla de Don Fadrique. Prov.: Granada
- Procedencia: Aguas subterráneas
- M.A.S./Sistema de explotación: Fuencaliente/Regulación general
- 1ª X UTM (ETRS89): 558.908; Y UTM (ETRS89): 4.197.133

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo.

Sevilla, 29 de agosto de 2016.-El Jefe de Servicio de Apoyo a Comisaría, fdo.: Víctor Manuz Leal.

NÚMERO 5.537

MINISTERIO DE AGRICULTURA, ALIMENTACIÓN Y MEDIO AMBIENTE

CONFEDERACIÓN HIDROGRÁFICA DEL GUADALQUIVIR
COMISARÍA DE AGUAS

Resolución de otorgamiento de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, expte. M-1405/2015-TYP

ANUNCIO

Esta Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, en el expediente de autorización de modificación de características de concesión de aguas públicas, ha resuelto que procede su otorgamiento e inscripción en el Registro de Aguas Públicas con arreglo a las siguientes características:

Nº expediente: M-1405/2015-TYP
Peticionario: Cristóbal Ruiz Ibáñez, Mª Carmen Pividal Ruiz
Uso: Agropecuarios-regadíos (herbáceos-hortalizas) 20 ha
Volumen anual (m3/año): 90.000
Caudal concesional (l/s): 9
Captación:
- T.M.: Puebla de Don Fadrique. Prov.: Granada
- Procedencia: Aguas subterráneas
- M.A.S./Sistema explotación: Fuencaliente/Regulación general
- 1ª X UTM (ETRS89): 557.703; Y UTM (ETRS89): 4.196.570

Lo que se hace público, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 116 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por el R.D. 849/1986, de 11 de abril, modificado por el R.D. 606/2003, de 23 de mayo.

Sevilla, 29 de agosto de 2016.-El Jefe de Servicio de Apoyo a Comisaría, fdo.: Víctor Manuz Leal.

NÚMERO 5.538

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos núm. 729/15

EDICTO

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

En los autos número 729/2015 seguidos contra Inversiones Milasur S.L., en la que se ha dictado Sentencia nº 363/2016 de fecha 8/9/2016, haciéndosele saber que la misma se encuentra a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado y que contra ésta no cabe la interposición de recurso.

Y para que sirva de notificación en legal forma a Inversiones Milasur S.L., cuyo actual domicilio o paradero se desconocen, libro el presente Edicto.

Granada, 8 de septiembre de 2016.- La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.540

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE JAÉN

Autos nº 340/16

EDICTO

CEDULA DE CITACIÓN

En virtud de lo acordado en los autos número 340/2016 seguidos a instancias de Magdalena Espinosa Machado contra Diga Diga and Telemur, CBG Now y FOGASA sobre reclamación de cantidad, se ha acordado citar a Diga Diga and Telemur, S.L. y CBG Now como parte demandada, por tener ignorado paradero, para que comparezca el día 5 de diciembre de 2016 a las 11,20 horas, para asistir a los actos de conciliación o juicio que tendrán lugar ante este Juzgado sito en Av. de Madrid, nº 70-5ª Planta (Edif. de la Seg. Social) debiendo comparecer personalmente, o por personal que esté legalmente apoderado, y con los medios de prueba de que intente valerse, con la advertencia de que es única convocatoria y que se suspenderán por falta injustificada de asistencia. Poniéndose en conocimiento de dicha parte que tiene a su disposición en la Secretaría de este Juzgado copia del escrito de demanda presentado.

Y para que sirva de citación a Diga Diga and Telemur, S.L. y CBG Now en la persona de su representante legal D. Salvador Banegas Garrido con domicilio en Las Gabias (Granada) y actualmente en paradero desconocido, expido la presente cédula de citación para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y su colocación en el tablón de anuncios.

Jaén, 12 de septiembre de 2016.- El Letrado de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 5.552

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Ratificación del borrador convenio urbanístico del Sector A-1

EDICTO

El Ayuntamiento en Pleno en sesión ordinaria, celebrada en primera convocatoria el día cinco de noviembre de dos mil quince (5/11/2015) se adoptó, entre otros, la ratificación del borrador del Convenio Urbanístico del Sector A-1, borrador que fue aprobado inicialmente por la Junta de Gobierno en sesión extraordinaria el 27/03/2015, se somete a información pública por el plazo de veinte días.

Todo ello a tenor de lo establecido en el artículo 32 y siguientes, de la Ley 7/2002, de Ordenación Urbanística de Andalucía.

Albolote, 13 de septiembre de 2016.-El Concejal de Urbanismo, fdo.: José González González.

NÚMERO 5.542

AYUNTAMIENTO DE ALHAMA DE GRANADA

Delegación en Concejal para la celebración de matrimonio

EDICTO

Que mediante resolución de Alcaldía aprobada por Decreto nº 319 de 12 de septiembre de 2016, se aprobó lo siguiente:

"Se está tramitando Expediente municipal nº 336/2016 de matrimonio civil entre D. Rubén-Lluis Lara Ariza y Dª Alicia Angélica Tellería Michel cuya celebración está prevista para el día 24 de septiembre de 2.016 en el Ayuntamiento de Alhama de Granada.

Considerando lo dispuesto en el artículo 51 del Código Civil, así como en los artículos 21.1.s, 21.3 y 124.5-letra ñ de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Considerando igualmente las Instrucciones de la Dirección General de los Registros y del Notariado de fechas 26 de enero de 1995 y 10 de enero de 2013.

En uso de las atribuciones reconocidas en el artículo 43.3 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

RESUELVO:

Primero. Delegar en el Concejal de este Excelentísimo Ayuntamiento D. Pablo Ariza Rojo, la competencia para autorizar el matrimonio civil a contraer D. Rubén-Lluis Lara Ariza y Dª Alicia Angélica Tellería Michel cuya celebración está prevista para el día 24 de septiembre de 2.016 en el Ayuntamiento de Alhama de Granada.

Segundo. El régimen jurídico de esta delegación será el contenido en el artículo 44 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, comprendiendo la celebración de la ceremonia civil y la suscripción de la correspondiente acta de constitución del matrimonio, que se remitirá al Registro Civil.

Dado en Alhama de Granada, a 12 de septiembre de 2016"

Que se publica para general conocimiento.

Alhama de Granada, 12 de julio de 2016.- El Alcalde, fdo.: Jesús Ubiña Olmos.

NÚMERO 5.574

AYUNTAMIENTO DE ALQUIFE (Granada)

Rectificación anuncio B.O.P. nº 5.323 relativo al PGOU

EDICTO

Se reemplaza el texto íntegro del anuncio nº 5.323, publicado en el B.O.P. con fecha 9/09/2016, en el que dice:

"Mediante acuerdo del Pleno de la Corporación, adoptado en sesión de fecha 11/08/2016, se acordó la aprobación provisional (tercera) del Plan General de Ordenación Urbanística de este municipio, con las modificaciones procedentes.

En cumplimiento de los arts. 32.1.3ª y 39.1 de la LOUA, Ley 7/2002, de 17/12; Ley 21/2013, de 9 de diciembre; y Ley 7/2007, de 9 de julio, se somete a información pública por plazo de cuarenta y cinco días, a fin de que durante dicho plazo cualquier persona pueda examinarlo en las oficinas municipales y formular alegaciones.

La información pública tiene por objeto asimismo el Resumen Ejecutivo, y la Adenda al Estudio Ambiental Estratégico para el cumplimiento del trámite de Evaluación Ambiental Estratégica.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alquife, 2 de septiembre de 2016.-El Alcalde, fdo.: Benito Ruiz Gámez."

Debe decir:

"EDICTO

Mediante acuerdo del Pleno de la Corporación, adoptado en sesión de fecha 11/08/2016, se aprobó el Plan General de Ordenación Urbanística de este municipio (aprobación provisional tercera), el Estudio Ambiental y la Adenda al Estudio Ambiental que lo completa para el cumplimiento del trámite de Evaluación Ambiental Estratégica.

En cumplimiento de los arts. 32.1.3ª y 39.1 de la LOUA, Ley 7/2002, de 17/12; de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre; de la Ley 7/2007, de 9 de julio; y del Decreto Ley 3/2015, se somete el expediente (documento de planeamiento -incluido el Resumen Ejecutivo-, Estudio Ambiental y la expresada Adenda) a información pública por plazo de cuarenta y cinco días, a fin de que durante dicho plazo cualquier persona pueda examinarlo en las oficinas municipales y formular alegaciones.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Alquife, 13 de septiembre de 2016.-El Alcalde, fdo.: Benito Ruiz Gámez."

NÚMERO 5.554

AYUNTAMIENTO DE ARMILLA (Granada)

RECAUDACIÓN

Tasa por recogida domiciliaria de basura al mes de junio del ejercicio 2016

EDICTO

Confeccionado el Padrón cobratorio por tasa por recogida domiciliaria de basura correspondiente al mes de junio del ejercicio de 2016, se exponen al público por espacio de quince días para audiencia de reclamaciones.

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

El pago de los recibos se podrá efectuar en cualquier entidad bancaria colaboradora.

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

Transcurrido el período voluntario de pago, se iniciará el período ejecutivo, que determina el devengo del recargo de apremio y de los intereses de demora, de acuerdo con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 58/2003 de 17 de diciembre, General Tributaria. El recargo ejecutivo será del cinco por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio. El recargo de apremio reducido será del 10 por ciento y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 de esta ley para las deudas apremiadas. El recargo de apremio ordinario será del 20 por ciento y será aplicable cuando no concurran las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

Armilla, 8 de septiembre de 2016.- El Concejal Delegado del Área de Economía y Hacienda (Decreto 2015/1166-ALC, de 22 de junio) (firma ilegible).

NÚMERO 5.631

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación de padrones fiscales tasa de servicio de suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Almuñecar Zona 4, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5- 1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 20 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.632

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación de padrones fiscales tasa servicio suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Otívar, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 22 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.633

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación de padrones fiscales tasa servicio suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Jete, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 21 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.634

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación de padrones fiscales tasa servicio suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Lentegí, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.
- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 21 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.660

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación de padrones fiscales de la tasa por la prestación del servicio de suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Motril Zona 4, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.
- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 20 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.661

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación padrones fiscales de la tasa por la prestación del servicio de suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Albondón, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5- 1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 22 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.662

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación padrones fiscales de la tasa por la prestación del servicio de suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueba definitivamente el siguiente Padrón Fiscal Trimestral, facturado en el mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Sorvilán, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 21 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.663

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COSTA TROPICAL DE GRANADA

Aprobación padrones fiscales de la tasa por la prestación del servicio de suministro, saneamiento y depuración

EDICTO

D. Sergio García Alabarce, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada,

HAGO SABER: Que por resolución de esta Presidencia de fecha de hoy, se aprueban definitivamente los siguientes Padrones Fiscales Mensuales del mes de septiembre para su recaudación en el tercer periodo de cobro del ejercicio 2016 de Motril, Castell, Salobreña, Albuñol, Polopos y Almuñécar, procede su aprobación definitiva conforme al siguiente detalle:

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de suministro domiciliario de agua potable.

- Padrón Fiscal de la tasa por la prestación del servicio de saneamiento y depuración de aguas residuales.

Los citados padrones se exponen al público en el Tablón de Edictos de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical de Granada, durante el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de la inserción de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, plazo durante el cual los interesados legítimos podrán examinarlos en las Oficinas del Servicio sitas en Plaza Javier de Burgos, 5-1ª Planta, Motril.

De conformidad con el Artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, podrá interponerse recurso de Reposición contra los datos contenidos en el mismo ante el Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Costa Tropical en el plazo de un mes a contar desde el día si-

guiente al de la finalización de la exposición pública del Padrón Fiscal.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Motril, 22 de septiembre de 2016.- El Presidente, fdo.: Sergio García Alabarce.

NÚMERO 5.548

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)

Información pública proyecto actuación granja caprina de Francisco José Chanes Jiménez

EDICTO

Por Decreto de la Alcaldía de fecha 13 septiembre de 2016, ha sido admitido a trámite Proyecto de Actuación presentado por D. Francisco José Chanes Jiménez, para la instalación de una granja caprina, ubicada en el Polígono catastral 18, parcela 55 y Polígono 17, parcelas 8 y 9 del Municipio de Lanjarón.

Por lo que en virtud de lo establecido en el art. 43, apartado c) de la Ley 7/2002 de 17 de diciembre de Ordenación Urbanística de Andalucía, se somete a información pública por plazo de veinte días.

Lanjarón, 13 de septiembre de 2016.- El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 5.675

AYUNTAMIENTO DE LOJA (Granada)

Aprobación inicial al Presupuesto General para el ejercicio 2016

EDICTO

Por el Pleno de la Corporación del Ayuntamiento de Loja, en sesión extraordinaria celebrada el día 22 de septiembre de 2016, se ha adoptado el siguiente acuerdo:

HACIENDA

Se da cuenta del expediente 1866/2016, sobre Presupuesto General para 2016.

Visto lo actuado, así como, el dictamen favorable de la Comisión Informativa Permanente de Hacienda, el Pleno de la Corporación adopta por mayoría absoluta del artículo 99. 2º del R.O.F., el siguiente acuerdo:

Primero: Prestar aprobación inicial al Presupuesto General de esta Corporación Municipal para el ejercicio 2016 que, en los términos del art. 90º de la Ley de Bases de Régimen Local, y 168 del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, comprende como documentos anexos, la Plantilla de Personal y la Relación de Puestos de Trabajo. Dicho Presupuesto General, queda integrado por los Presupuestos de esta entidad Local, de la Fundación Ibn Al-Jatib y por las previsiones de gastos e ingresos de las Sociedades Mercantiles con capital íntegramente municipal, Gestión Medio Ambiental de Loja, S.A. (GEMALSA), EMUVILOJA, S.A. y Sociedad de Comunicación de Loja, S.L.

Segundo: Se acuerda igualmente, el sometimiento del presente al trámite de información pública, por término de quince días, mediante la inserción de Anuncio en el B.O.P. a efectos de formulación de alegaciones, con seguimiento de la tramitación correspondiente, en virtud de lo previsto en el art. 169 del R.D.Leg. 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales entendiéndose definitivamente aprobado si no se presentase reclamación alguna.

Loja, 23 de septiembre de 2016.- El Alcalde, fdo.: Francisco Joaquín Camacho Borrego.

NÚMERO 5.600

AYUNTAMIENTO DE ZÚJAR (Granada)

Convocatoria asamblea constituyente Comunidad de Regantes en Zújar-Freila

EDICTO

D. Antonio González González, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Zújar, Granada,

Por la presente se convoca a los interesados, a la junta general para la constitución de una nueva Comunidad de Regantes en Zújar y Freila como resultado de la fusión de la Junta Central de Usuarios de Zújar, Comunidad de Regantes de Catín y Comunidad de Regantes Llanos de Zabroja-Freila que tendrá lugar el próximo día 21 de octubre de 2016 a las 20:00 horas en el Salón de Actos del Ayuntamiento de Zújar, situado en c/ Jabalcón, 10, con el siguiente orden del día:

1. Acordar la constitución y características de la Comunidad de Usuarios.
2. Formalización de la relación nominal de usuarios con expresión del caudal que cada uno pretenda utilizar.
3. Acordar las bases a las que, dentro de la legislación vigente, han de ajustarse los proyectos de ordenanzas y reglamentos por los que se regirá la Comunidad de Usuarios.
4. Nombramiento de la comisión encargada de redactar los proyectos de ordenanzas y reglamentos, así como su presidente y secretario.
5. Aprobación, si procede, de la solicitud de captación de aguas superficiales del pantano del Negratín utilizando las instalaciones del Trasvase Negratín-Almanzora ante la Confederación Hidrográfica del Guadalquivir.

Zújar, 15 de septiembre de 2016.-El Alcalde, fdo.: Antonio González González. ■