



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 60 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

	Pág.
JUNTA DE ANDALUCÍA. Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad. Granada.- <i>Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Dúrcal</i>	2
<i>Convenio Colectivo de la empresa Plásticos Ferro, S.L.</i> ...	24
<i>Convenio Colectivo de Industrias Espadador, S.A.</i>	31
<i>Convenio Colectivo de la empresa Andros Granada, S.L.U.</i>	36
DIPUTACIÓN DE GRANADA. Delegación de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio.- <i>Aprobación inicial del Presupuesto General y Plantilla General para el ejercicio de 2019</i>	1
Servicio Provincial Tributario. Diputación de Granada.- <i>Cobranza del primer periodo de 2019</i>	56

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA. Secretaría de Gobierno. Granada.- <i>Juez de Paz Sustituto de Lugros</i>	63
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA.- <i>Sentencia núm. 821/17</i>	44
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA.- <i>Autos núm. 1011/2017, hoy ejecución núm. 90/2018</i>	45
JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA.- <i>Ejecución núm. 118/18</i>	45

AYUNTAMIENTOS

ALAMEDILLA.- <i>Calificación ambiental para línea eléctrica La Sierrecilla</i>	45
ALBOLOTE.- <i>Bases de plaza de Auxiliar Administrativo, personal funcionario</i>	46
ALFACAR.- <i>Padrón de la tasa por recogida de basura, 1º bimestre de 2019</i>	49
ATARFE.- <i>Tasa de basura, enero febrero de 2019</i>	49
CÁDIAR.- <i>Aprobación provisional de innovación del PGOU, adaptación parcial de las NNSS en UE-6</i>	50
LAS GABIAS.- <i>Listado provisional de admitidos y excluidos en proceso selectivo de:</i>	
<i>dos plazas de Oficial de Policía Local</i>	62
<i>una plaza de Subinspector de Policía Local</i>	62
LANJARÓN.- <i>Aprobación de la liquidación periódica correspondiente al 4º trimestre de 2018 por suministro de agua, por recogida de basura y por servicio de alcantarillado</i>	50
SALOBREÑA.- <i>Aprobación inicial de estudio de detalle</i> ...	50
VÁLOR.- <i>Convocatoria para provisión del puesto de Secretaría-Intervención</i>	51
VILLANUEVA DE LAS TORRES.- <i>Sustitución de Alcalde por vacaciones</i>	54

ANUNCIOS NO OFICIALES

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B. Comunidad de Regantes de "San Patricio" de Albuñol.- <i>Exposición pública de padrones cobratorios</i>	55
COMUNIDAD DE REGANTES DE HUÉLAGO.- <i>Junta general</i>	55



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>

DIPUTACIÓN DE GRANADA

NÚMERO 1.485

**DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, ECONOMÍA
Y PATRIMONIO***Aprobación inicial del Presupuesto General y Plantilla General 2019***EDICTO**

El Pleno de esta Diputación Provincial, en sesión celebrada con fecha 28 de marzo de 2019, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Presupuesto General correspondiente al ejercicio económico 2019, así como la Plantilla que comprende todos las plazas de personal al servicio de las entidades que conforman el mismo, anunciándose la apertura del periodo de exposición pú-

blica por plazo de quince días hábiles contados desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, durante los cuales los interesados podrán examinar en el Servicio de Gestión Presupuestaria y Contable el expediente y presentar, en su caso, reclamaciones ante el Pleno, entendiéndose definitivamente aprobado si durante el citado periodo no se presenta reclamación alguna.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de lo establecido en el artículo 169 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.

Granada, 28 de marzo de 2019.- Diputado Delegado de Recursos Humanos, Economía y Patrimonio, fdo.: Manuel Gregorio Gómez Vidall.

NÚMERO 1.351

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

*Convenio Colectivo del Personal Laboral del
Ayuntamiento de Dúrcal de Granada*

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Dúrcal de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL DE GRANADA (con código de convenio nº 18101042012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 30 de noviembre de 2018 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE DÚRCAL**SUMARIO:****CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito personal.

Artículo 3. Ámbito temporal.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Artículo 7. Resoluciones órganos municipales contradictorios.

CAPÍTULO III. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria (Interpretación y Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo).

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Organización del desempeño y evaluación.

Artículo 10. Plantilla de personal.

Artículo 11. Planes de empleo.

Artículo 12. Oferta Pública de Empleo.

Artículo 13. Protección al empleo.

Artículo 14. Relación de puestos de trabajo (R.P.T.).

Artículo 15. Certificación de servicios.

Artículo 16. Reorganización y reestructuraciones laborales.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 17. Grupos de clasificación del personal.

CAPÍTULO VI. MOVILIDAD

Artículo 18. Movilidad funcional y geográfica.

CAPÍTULO VII. JORNADA Y HORARIO

Artículo 19. Jornada de trabajo y horarios.

Artículo 20. Jornada de trabajo y horarios de servicios especiales.

Artículo 21. Días no laborales y períodos de jornada reducida.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 22. Vacaciones.

Artículo 23. Permisos por asuntos particulares.

Artículo 24. Otros permisos.

CAPÍTULO IX. PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 25. Varios permisos.

Artículo 26. Permiso por parto.

Artículo 27. Permiso por adopción o acogimiento.

Artículo 28. Permiso por paternidad.

Artículo 29. Permiso de cuatro semanas adicionales por maternidad o adopción.

Artículo 30. Permiso por lactancia o cuidado de hijos.

Artículo 31. Reducción de la jornada laboral para cuidar a un familiar de primer grado.

Artículo 32. Reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal.

Artículo 33. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable.

Artículo 34. Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Artículo 35. Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

Artículo 36. Permiso por separación y divorcio.

Artículo 37. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y enfermedad infectocontagiosa.

Artículo 38. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo a la incorporación al servicio.

Artículo 39. Días de ausencia sin reducción de retribución.

CAPÍTULO X. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 40. Retribuciones básicas.

Artículo 41. Antigüedad.

Artículo 42. Retribuciones complementarias.

Artículo 43. Plan de pensiones.

CAPÍTULO XI. INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO.

Artículo 44. Dietas, kilometraje y manutención.

Artículo 45. Indemnización por renovación del permiso de conducir y certificado de aptitud profesional (CAP).

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 46. Seguros de vida y accidente.

Artículo 47. Asistencia letrada.

Artículo 48. Trámites de jubilación.

Artículo 49. Jubilación anticipada.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

Artículo 51. Compensación social por despido.

CAPÍTULO XIII. OTRAS MEJORAS SOCIALES Y PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS.

Artículo 52. Fondo de acción social y ayudas sociales.

Artículo 53. Ayuda para gastos de sepelio.

Artículo 54. Prestaciones médico-farmacéuticas.

Artículo 55. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

CAPÍTULO XIV. SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 56. Actuaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

Artículo 57. Vigilancia de la salud.

Artículo 58. Lugar de trabajo digno y seguro.

Artículo 59. Vestuario y útiles.

Artículo 60. Trabajadores mayores de 55 años.

CAPÍTULO XV. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 61. Delegados de personal.

Artículo 62. Competencias de los Delegados de Personal.

Artículo 63. Comité de Empresa.

Artículo 64. Competencias del Comité de Empresa.

Artículo 65. Garantías de los Representantes de los trabajadores y delegados sindicales.

Artículo 66. Obligaciones de los Delegados de Personal.

Artículo 67. Las secciones sindicales.

Artículo 68. Convocatoria de Asamblea.

Artículo 69. Derecho de huelga.

Artículo 70. Plan de formación.

Artículo 71. Procedimiento y organización de las acciones formativas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

CONVENIO DE MEJORAS DEL PERSONAL LABORAL

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo tiene por objeto establecer y regular las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo del personal en situación de servicio activo, en régimen laboral de este Ayuntamiento.

Artículo 2. Ámbito personal.

1. Las normas contenidas en el presente Convenio son aplicables a todo el personal laboral que presta sus servicios para el Ayuntamiento de Dúrcal, con antigüedad de más de 10 meses consecutivos y que percibe sus retribuciones con cargo al capítulo I del Presupuesto. Se incluirá al ámbito de aplicación el personal laboral que sin la antigüedad mencionada haya accedido a su puesto de trabajo superando las pruebas y exámenes de selección.

2. Se entiende por personal laboral a efectos del presente Convenio a los trabajadores fijos de plantilla, interinos, temporal, fijos discontinuos de duración determinada, indefinidos o cualquier otra figura contractual admitida por la legislación vigente.

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

A) El personal recogido en el artículo 2.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

B) El personal de alta dirección, bien sometido a la relación especial de trabajo de esta naturaleza o bajo condición de eventual o de confianza vinculado por una relación de carácter administrativo. Este personal quedará sometido a las disposiciones que regula sus relaciones así como a lo acordado en sus respectivos contratos o nombramientos.

C) El personal que preste servicios en empresas públicas o privadas que tengan suscritos contratos de obras o servicios para la Corporación Municipal, incluso en el supuesto en que estas personas desarrollen su actividad en Centros dependientes de la misma.

D) El personal contratado con cargo a los fondos del Programa de Fomento del Empleo Agrario (PFEA), así como el personal contratado con cargo a los programas de empleo de la Junta de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, al día siguiente de su ratificación por el Pleno Municipal siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2020, actualizando cada año los conceptos retributivos de acuerdo con las normas legales que le sean de aplicación en base a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

2. En caso de que la autoridad laboral competente anule alguna de las cláusulas o artículos de este Convenio, quedará vigente el resto del Convenio Colectivo y solo se renegociará la cláusula o artículo anulado en Comisión Mixta Paritaria.

Artículo 4. Denuncia, prórroga y revisión.

1. Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio y/o por las partes Centrales Sindicales con representación legal en el Ayuntamiento de Dúrcal, podrá pedirse mediante denuncia notificada por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con una antelación mínima de tres meses, al vencimiento del plazo de vigencia y en su caso del vencimiento de cualquiera de las prórrogas si las hubiera.

2. De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, por períodos anuales completos.

3. Si denunciado y expirado el presente Convenio las partes no hubiesen llegado a un acuerdo para la firma de otro, y las negociaciones se prolonguen 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 establecidas.

4. Efectuada la denuncia, las partes se comprometen a iniciar la negociación en el plazo máximo de treinta días, a contar desde aquel en que se formalice la denuncia, fijando en su primera reunión el calendario de proceso de negociación.

CAPÍTULO II. GARANTÍAS.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

1. Promover el principio de igualdad de oportunidades.
2. Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como cualquier obstáculo que impida el derecho a acceder y desempeñar en condiciones de igualdad las funciones y puestos de trabajo públicos.
3. Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

4. La corporación se compromete con los sindicatos en el sentido de mostrar su implicación y compromiso en la erradicación de cualquier tipo de acoso laboral, sexual o psicológico, defendiendo el derecho de todos los trabajadores a ser tratados con dignidad y manifiesto que tales conductas ni se permitirán ni perdonarán, implementando todas las acciones necesarias para erradicar estas prácticas.

Artículo 6. Absorción y compensación.

1. Todas las condiciones establecidas en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, sustituyen, compensan y absorben en su conjunto y cómputo anual, a todas las existentes a la fecha de su aprobación, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

2. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen carácter de mínimas, y por tanto cualquier mejora que se negocie en Comisión Mixta Paritaria que establezca condiciones más favorables al personal incluido en ámbito de aplicación, se aplicará prevaleciendo sobre el contenido del presente Convenio, incorporando dichas mejoras tras su ratificación por el Pleno de la Corporación con máximo de tiempo de dos meses.

Artículo 7. Resoluciones órganos municipales contradictorios.

1. Los órganos administrativos no podrán emitir resoluciones cuyo contenido en materia de RR.HH. contradigan lo dispuesto en el presente convenio.

En caso de duda se reunirá la CMP y negociará, previa evacuación de los informes técnicos correspondientes.

2. La resolución de las discrepancias en la negociación de los supuestos de los casos previstos en el art. 82.3 del RD Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, se someterá a la Comisión Mixta paritaria, si persiste el desacuerdo será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos de Andalucía) con carácter previo a la utilización de la vía jurisdiccional competente.

CAPÍTULO III. COMISIÓN MIXTA PARITARIA.

Artículo 8. Comisión Mixta Paritaria (Interpretación y Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo).

1. Se crea la Comisión Mixta Paritaria con la composición, competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a un mes desde la firma de este Convenio.

2. La Comisión Mixta Paritaria estará integrada por tres responsables de la Corporación designados por la Alcaldía y tres delegados de personal. Todos ellos podrán designar un suplente. Ambas partes podrán desig-

nar asesores para estar presentes en las reuniones de dicha Comisión Mixta Paritaria, a la cual podrán asistir con derecho a voz, los delegados y secretarios de las distintas secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Dúrcal.

3. Serán competencia de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes propuestas, sin perjuicio de su aprobación por el órgano competente.

A) Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del Convenio Colectivo.

B) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

C) Hacer el seguimiento del Convenio Colectivo.

D) Cualquier otra función que expresamente se le atribuya en el Convenio Colectivo.

F) Plan anual de provisión y/o promoción de los puestos vacantes de nueva creación y los sistemas de selección.

G) Las retribuciones complementarias que correspondan aplicar a cada puesto de trabajo.

H) Clasificación de los puestos de trabajo.

I) La Oferta Pública de Empleo del año entrante.

J) Determinación de los programas, fondos para la acción de promoción, formación y perfeccionamiento.

K) Sistemas de ingreso, provisión y promoción en los términos establecidos en la legislación vigente.

L) Negociar los criterios generales de todos los procedimientos que afecten a las modificaciones de las condiciones de trabajo, sistemas de provisión de las vacantes y de promoción, consolidación del empleo de carácter estructural y permanente.

M) Determinación de los puestos en segunda actividad, funciones y retribuciones.

N) Ante posibles supuestos de discrepancias que puedan producirse sobre la interpretación de este convenio por parte de la Comisión Paritaria se designará al SERCLA para la resolución de la discrepancia.

4. Régimen de funcionamiento y convenios:

A) La Comisión Mixta Paritaria funcionará en pleno y en el plazo de un mes desde su constitución, elaborará su propio reglamento de funcionamiento, que como otros convenios se incorporará al presente Convenio Colectivo.

B) Las reuniones se celebrarán cuando lo solicite alguna de las partes (Delegados de personal o Corporación) debiendo levantar Acta de los acuerdos adoptados y hacerlos públicos.

C) Los acuerdos de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse preferentemente por consenso y en su defecto por mayoría, por más del 50% de los integrantes presentes en la Comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio.

D) Los plazos para alcanzar los acuerdos deberán adaptarse a lo establecido en el convenio y a los criterios de celeridad, simplificación, sumaria, objetividad y transparencia. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo, a través de las publicaciones en tablones y en el portal de transparencia del Ayuntamiento.

E) Denunciado el convenio, hasta que sea sustituido por otro, la Comisión Mixta Paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

F) La comisión se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. Las convocatorias en los términos previstos en los apartados siguientes, deberán ser notificadas a los miembros e ir acompañadas del orden del día. El Secretario de la Comisión Mixta Paritaria levantará acta de las mismas y el borrador se remitirá a las partes en el plazo de los quince días siguientes a la celebración de la sesión, salvo que se trate de asuntos que vayan a someterse a Pleno, en cuyo caso se remitirán antes de su celebración.

G) Las sesiones ordinarias tendrán lugar trimestralmente. Se convocarán por cualquiera de las partes debiendo incluir el orden del día de los asuntos a tratar. El plazo de esta se realizará como mínimo con 72 horas de antelación a la fecha de su celebración, excluidos días festivos.

H) Las partes firmantes estarán obligadas a plantear los puntos a tratar en el orden del día, remitiendo cuanta información resulte necesaria para la debida motivación de su inclusión en el citado orden, para que los miembros de la Comisión puedan formarse un criterio respecto del asunto planteado.

I) Las sesiones extraordinarias se convocarán con 48 horas de antelación, a iniciativa de cualquiera de las dos partes presentes en la Comisión, y deberán celebrarse obligatoriamente en un plazo máximo de 48 horas desde que se promueva la petición. En caso de que el plazo venza en un día que coincida con una celebración de un Pleno municipal, se entenderá convocada al día hábil siguiente a este.

J) Ninguna resolución o acuerdo adoptado por la Comisión podrá menoscabar o reducir el contenido de los derechos contemplados en el presente Convenio.

CAPÍTULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 9. Organización del desempeño y evaluación.

1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Gobierno Municipal a través de los órganos competentes en cada caso, sin perjuicio a los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociaciones reconocidas a los representantes sindicales y delegados de personal.

2. Cuando las decisiones que el Ayuntamiento tome en uso de la facultad de organización, afecten a las condiciones de trabajo del personal laboral incluido en el ámbito del presente convenio, se negociaran dichas condiciones en la Comisión Mixta Paritaria.

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

4. La Comisión Mixta Paritaria, entiende que el carácter dinámico de la Administración Local y de su organización, determinaran la necesidad de abordar periódicamente adaptaciones necesarias de la Relación de Puestos de Trabajo, para un mejor desempeño de las tareas de personal, como instrumento de ordenación de los recursos humanos que está presidida por la continua necesidad de adaptación, sin perjuicio de la necesaria estabilidad temporal que esta clase de instrumentos demanda, por lo que con ocasión de los presupuestos anuales del Ayuntamiento se revisará la R.P.T. y el resto de reclamaciones.

Artículo 10. Plantilla de personal.

1. El Ayuntamiento aprobará anualmente a través del presupuesto la plantilla del personal, que comprenderá todos los puestos reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Contendrá asimismo la denominación de los puestos, naturaleza de la relación y duración de ésta, agrupándose los puestos por servicios conforme al organigrama del Ayuntamiento.

Artículo 11. Planes de empleo.

1. El Ayuntamiento elaborará planes de empleo referidos al personal laboral que contendrán las actuaciones a desarrollar para la óptima utilización de los recursos humanos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política del personal, primando la estabilidad laboral.

2. A todo el personal municipal se les asignarán por escrito un destino funcional, en el que han de coincidir necesariamente la unidad del organigrama y el centro de trabajo o centros de trabajo donde van a desarrollar su labor indicando la adscripción a un servicio o concejalía. Por razones de servicio, los trabajadores adscritos a un servicio, podrán desempeñar funciones de otros servicios de similar responsabilidad a petición del Gobierno y siempre de manera justificada y por el tiempo indispensable.

Artículo 12. Oferta Pública de Empleo.

1. Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes en la plantilla serán objeto de Oferta Pública de Empleo, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura durante su ejercicio.

2. En la Oferta pública de Empleo se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personal con discapacidad, considerando como tales las definidas en el Real Decreto Legislativo 1/2013 de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Además será de aplicación la Ley 4/2017 de 25 de septiembre, de los derechos y atención de personas con discapacidad en Andalucía.

3. Dentro de la OPE se reservará un cupo para promoción interna del 50 %.

A tal fin el número, denominación y características de las plazas de que se trate se harán constar en la OPE.

4. Los sindicatos tendrán conocimiento de toda la información relacionada con los Planes de Empleo y la Oferta Pública de Empleo, sin perjuicio de las facultades de auto organización que corresponde al Ayuntamiento, informarán de todas las modificaciones que en materia de personal puedan tener los mismos.

5. El diseño y preparación de la Oferta Pública de Empleo serán objeto de negociación en la Comisión Mixta Paritaria.

6. El ingreso del personal fijo o de plantilla al servicio del Ayuntamiento de Dúrcal, la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional, se realizarán de acuerdo con las normas específicas que lo regulan. Con la aprobación del presupuesto del Ayuntamiento se aprobará la plantilla de personal. Las plazas dotadas en la plantilla del personal que no puedan ser cubiertas con los

efectivos del personal existentes constituirán la Oferta Pública de Empleo del referido ejercicio. La oferta especificará tanto las plazas nuevas como las que deban ser cubiertas por el sistema de promoción interna. El/los Delegados de personal propondrán a la Corporación un miembro de la Comisión Mixta Paritaria para que forme parte de los tribunales de oposición. La persona propuesta por los delegados de personal formará parte de los tribunales de oposición a título personal o comisiones de contratación para seleccionar al personal de plantilla o contratar al personal interino. El/ los Delegados de personal negociarán con suficiente antelación la elaboración de las bases de concursos, oposiciones y concurso-oposición para la selección del personal.

7. Promoción interna.

A) El Ayuntamiento de Dúrcal, facilitará las promociones internas consistentes en el ascenso dentro del mismo grupo laboral, para ello el personal laboral fijo con una antigüedad en el ayuntamiento al menos de un año, podrá optar a plazas vacantes en grupos de superior categoría, siempre que reúna los requisitos y la superación de pruebas si así se acuerda en la comisión mixta paritaria. La promoción se realizará por concurso para los grupos V, IV, III y concurso oposición para los grupos II y I.

B) El concurso valorará la antigüedad en el Ayuntamiento y la formación, posteriormente el trabajador deberá de realizar un curso de capacitación que la administración estará obligada a financiar y que el trabajador tendrá que superar. En caso de no superar los cursos de capacitación, el trabajador continuará realizando el puesto de trabajo que venía desempeñando, entendiendo que no ha superado el proceso selectivo por promoción interna convocado al efecto.

Artículo 13. Protección al empleo.

1. Durante el período de vigencia de este Convenio, la Administración Municipal se compromete a adoptar las medidas necesarias para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural, siempre que la normativa o legislación vigente lo permita.

Así como a garantizar la estabilidad laboral de la plantilla municipal.

Se procederá mediante la creación en plantilla de plazas de personal laboral fijo, la adscripción del trabajador/a que actualmente ocupa el puesto como personal laboral interino o laboral indefinido y se convocaran progresivamente en OPE.

2. La Comisión Mixta Paritaria analizará la temporalidad en el empleo y propondrá las actuaciones a realizar para que el porcentaje de trabajadores temporales al servicio del Ayuntamiento se reduzca.

3. Como consecuencia del análisis podrán desarrollarse planes de estabilidad cuyo objetivo será corregir la temporalidad en un ámbito concreto. Asimismo, las partes acuerdan que sólo se recurrirá a trabajadores/as temporales para atender necesidades coyunturales o cubrir plazas estructurales mientras éstas últimas no se provean por cualquiera de los mecanismos ordinarios previstos en la legislación aplicable. Esta provisión deberá iniciarse en el plazo de máximo de diez meses a partir del nombramiento o contrato interino o indefi-

nido. Agotados los mecanismos internos de provisión, la plaza ocupada interinamente se incluirá en la Oferta de Empleo Público.

4. En los contratos de inserción, deberá acreditarse expresamente que el objeto del contrato es el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupabilidad del empleado participante, y que no se trata de realizar tareas de carácter estructural.

5. Todo trabajador/a acogido al presente Convenio Colectivo cuya relación laboral se vea afectada por cualesquiera de los supuestos de gestión de servicios de forma directa o indirecta a través de Organismo o Entidad diferenciados del Ayuntamiento, podrá optar de forma voluntaria entre permanecer en el Ayuntamiento, o adscribirse al nuevo órgano de gestión prestadora de dichos servicios, y siempre y en todo caso, previa negociación con el Ayuntamiento, disponiendo el visto bueno de la Comisión Mixta Paritaria y dicha entidad u organismo y sin merma de los derechos sociolaborales adquiridos por el trabajador. Si el ayuntamiento retoma la gestión de servicios el trabajador/a volverá a la plantilla municipal.

A tales efectos, y en el supuesto de opción de permanencia del trabajador en el Ayuntamiento, la Corporación (estará obligada a reasignarle un puesto de trabajo y a la preceptiva formación en caso necesario. En ningún caso la reasignación de un nuevo puesto significará merma alguna de los derechos adquiridos por el trabajador y las funciones a realizar serían de la misma cualificación que vinieran desarrollando los trabajadores.

6. Los trabajadores/as municipales podrán optar a la cobertura de vacantes de forma preferente y previa a la incorporación de personal externo. Para ello, se elaborarán unas bases con criterios objetivos que garanticen los principios de igualdad, capacidad, mérito y publicidad. En dichas bases se valorarán además los méritos y la antigüedad.

7. El sistema selectivo previsto para la Consolidación, será el recogido en el artículo 61 punto 7 del estatuto básico del Empleado Público y en Concreto el referido al concurso de valoración de méritos.

8. La funcionarización: Las partes se comprometen a iniciar los pertinentes procesos de funcionarización del personal laboral fijo del Ayuntamiento de Dúrcal, debiendo constar la aceptación expresa del trabajador que ocupa la plaza a funcionarizar.

9. En el caso de que se lleven a cabo los procesos de Consolidación y/o funcionarización, se reconocerán los años de servicios prestados, se valorarán dichos servicios prestados con el reconocimiento de la antigüedad que el trabajador tuviera y su contabilización posterior a nivel retributivo.

10. Asimismo, y como medida de fomento y mantenimiento del empleo, las partes acuerdan que exclusivamente se recurrirá a los puestos que estén desempeñados por Personal Laboral Fijo o Indefinido, estén o no pendientes de la funcionarización y/o Consolidación antes mencionadas.

11. Con posterioridad a la aprobación del convenio, en el plazo de seis meses se aprobará en Comisión

Mixta Paritaria un plan de organización de recursos humanos que desarrolle las medidas de consolidación, funcionalización, estabilidad, promociones recogidas en el presente convenio.

Artículo 14. Relación de Puestos de Trabajo (R.P.T.)

1. Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales del personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo y valorar cada uno de ellos.

2. Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- A) Denominación del puesto.
- B) Características esenciales.
- C) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- D) Adscripción del puesto a personal funcionario o laboral en atención a la naturaleza de su contenido.
- E) Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas, o clases de funcionarios, o categorías de personal a quienes se reservan.
- F) Forma de provisión, por oposición, concurso, concurso-oposición o libre designación.
- G) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- H) Nivel de complemento de destino.
- J) Salario base.
- I) Complemento específico con indicación de los factores que se retribuyen con el mismo.

3. Corresponde al Pleno del Ayuntamiento, previa negociación con los representantes legitimados del personal laboral la aprobación de la relación de puestos de trabajo y sus modificaciones.

4. Las modificaciones que se introduzcan en el Catálogo y Relación de Puestos de Trabajo que supongan variaciones económicas o específicas de puestos que correspondan a discapacitados, serán objetos de negociación en la Comisión Mixta Paritaria.

5. La R.P.T. deberá ser actualizada periódicamente, incluyéndose en la misma las modificaciones sufridas en los distintos servicios o puestos concretos, previa negociación.

En el último trimestre de cada año se valorará, negociará y actualizará la R.P.T. y las demandas individuales presentadas por los miembros de la plantilla municipal a través de registro.

6. Se facilitará el acceso a la R.P.T. a todo el personal y se publicará a través de los medios de publicidad que dispone el Ayuntamiento.

7. El Ayuntamiento señalará cuales son los puestos reservados por ley a los funcionarios.

8. La RPT se corresponderá con las plazas aprobadas anualmente en la plantilla anexa al Presupuesto General del Ayuntamiento.

Artículo 15. Certificación de servicios

1. Los órganos del Ayuntamiento, dentro de sus respectivas competencias, están obligados a entregar al personal laboral y a su instancia y de forma gratuita, certificado acreditativo del tiempo de servicio prestado, funciones y datos que consten en el catálogo o R.P.T., emolumentos percibidos, así como cualquier otra circunstancia que venga exigida por las convocatorias de concursos.

Artículo 16. Reorganización y reestructuración laborales.

1. La Comisión Mixta Paritaria y las Secciones Sindicales representativas a nivel municipal tendrán las siguientes competencias:

- A) Participar en la elaboración de cualquier Organigrama nuevo, cambio o modificación del mismo.
- B) Emitir informe preceptivo sobre traslado total o parcial de las instalaciones y de personal.
- C) Conocer todos los puestos de trabajo y plazas vacantes en dicho Organigrama, RPT, y Plantilla Municipal.
- D) Participar en forma activa en las decisiones de carácter estructural del personal al servicio del Ayuntamiento de Dúrcal.

CAPÍTULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 17. Grupos de clasificación del personal.

1. El Sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio, se estructura en grupos profesionales y en su caso, especialidades estableciéndose con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las funciones y tareas de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

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

2. La Comisión Mixta Paritaria podrá definir cualquier categoría que no se encuentre en el presente artículo.

3. Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifica de acuerdo con sus funciones, en grupos y categorías que se señalan a continuación:

- Grupo profesional I: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales (título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, grado o equivalentes) y que ejercen sobre uno o varios sectores de actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. En todo caso, se integrarán en el grupo profesional I todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A1.

- Grupo profesional II: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico (título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto

Técnico, grado o equivalentes) y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional II todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo A2.

- Grupo profesional III: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar o equivalente que realicen funciones con alto grado de especialización y que integran, coordinan o supervisan la especialización y que integran, coordinan o supervisan la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que requieran una amplia experiencia y un grado de responsabilidades función de complejidad de los trabajos de ejecución autónoma, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores de grupos profesionales inferiores.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra y otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones Técnicas. Asimismo, se responsabilizan de ordenar el trabajo en conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional III todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C1.

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

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional IV todos aquellos empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo C2.

- Grupo profesional V: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores con formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria, que llevan

a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá a aquellos trabajadores que llevan a cabo elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica.

En todo caso, se integrarán en el grupo profesional V todos los empleados que hasta la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan reconocida su pertenencia a las categorías profesionales pertenecientes al grupo E o agrupaciones profesionales.

4.- Para los grupos III, IV y V se entenderá que se está en posesión de la formación laboral equivalente cuando se hubiese demostrado experiencia profesional específica en el grupo profesional concreto de al menos veinticuatro meses, o superado curso de formación profesional directamente relacionado con dicho grupo, impartido por centro oficial reconocido para dicho cometido, con una duración efectiva de 50 horas para el grupo V, 200 horas para el grupo IV o 300 horas para el grupo III.

CAPÍTULO VI. MOVILIDAD.

Artículo 18. Movilidad funcional

1. Por necesidades del servicio, cuando existan razones técnicas de eficiencia organizativa o para una mejor prestación de los servicios públicos, la administración previo informe en el que se recojan las condiciones técnicas del puesto de trabajo, acordará por el tiempo imprescindible, el desempeño de puestos de trabajo vacantes o de acumulación de tareas para la realización de funciones de igual o superior grupo profesional, con las únicas limitaciones inherentes a las titulaciones académicas o a los conocimientos y experiencia profesionales que se puedan requerir para el desempeño de las funciones correspondientes. Estos puestos serán ofertados y seguirán criterios del presente convenio y del Estatuto de los Trabajadores.

2. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

3. En caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, el trabajador tendrá derecho a la diferencia salarial mientras dure el nombramiento y al reconocimiento de la experiencia laboral en esa categoría.

4. El trabajador tendrá derecho a la retribución a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice.

5. La empresa no podrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6. La movilidad se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Para lo cual será imprescindible la previa negociación con los representantes de los trabajadores.

7. Se reconoce el derecho a la movilidad por disminución de capacidad o de incapacidad laboral perma-

nente total derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional o común a fin de procurar una protección más amplia y global de los empleados públicos frente a los riesgos de carácter laboral, el Ayuntamiento deberá conceder traslado por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del personal laboral. En virtud de dichos traslados el Ayuntamiento podrá adscribir a los trabajadores a puestos de trabajo en distinta Unidad, previa solicitud basada por motivos de salud o rehabilitación, previo informe del servicio médico. Dicha adscripción tendrá carácter definitivo cuando el trabajador/a ocupara con tal carácter su puesto de origen, teniendo en cuenta que el complemento de destino y específico no será inferior al del puesto de trabajo que venía desempeñando.

8. Movilidad funcional para protección de la maternidad:

A) Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de la jornada laboral, turno de trabajo, o en su caso al cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones, previo informe o recomendación del servicio médico.

B) Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y en tal sentido existiese informe o recomendación del servicio médico.

C) Todo lo anterior se llevará a cabo previas las actuaciones y con las garantías establecidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

9. Movilidad funcional por razones de violencia de género.

Para trabajadoras que sufran violencia de género se estará en lo dispuesto en el artículo 82 del TREBEP.

CAPÍTULO VII. JORNADA Y HORARIO.

Artículo 19. Jornada de trabajo y horarios.

1. La jornada de trabajo de todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se estructurará conforme al cómputo anual horario que se establezca por Ley, adaptando éste a las necesidades de los distintos servicios municipales, mediante las oportunas resoluciones. El carácter general de la jornada ordinaria será de 37,5 horas semanales continuadas de lunes a viernes de 7:45 a 15:15 horas.

2. Dentro de la jornada, el personal laboral tendrá derecho a un descanso de 30 minutos diarios que se computará como de trabajo efectivo, procurando que no altere el desarrollo normal del servicio. Cuando el trabajador realice jornada de trabajo partida, dicho descanso se distribuirá diariamente en dos periodos de descanso de 20 minutos, en mañana y tarde respectivamente, que igualmente se computarán como trabajo efectivo.

3. El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo del personal de oficinas será 8:30 a 14:30 de lunes a viernes, compensándose la diferencia hasta el horario obligatorio diariamente al comienzo de la jornada entre las 7:00 y las 8:30 horas y al final de esta entre las 15:00 y las 16:00 horas, previa solicitud motivada.

4. Se establecerá un horario de atención al público preferentemente de 9:00 a 14:30 horas.

5. Excepcionalmente existirá un periodo de tolerancia de 15 minutos computables como jornada ordinaria para entrar y salir del trabajo.

6. Este artículo se revisará por la Comisión Mixta Paritaria ante cualquier modificación de la jornada laboral.

7. Los trabajadores podrán desarrollar junto al horario general, un horario flexible, o bien la distribución irregular de la jornada de trabajo, adaptada a sus conveniencias sociales, personales y familiares, requiriendo para ello previa solicitud a la Concejalía Delegada de Personal, estudio de la Comisión Mixta Paritaria, supeeditado a las exigencias del funcionamiento del servicio, para así facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral así como en los siguientes casos:

A) Quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 16 años o personas con discapacidad, así como un familiar con enfermedad grave hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecido. Aportando justificante por escrito.

B) Quienes tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y educación especial, así como otros centros donde el hijo con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo. Aportando justificante por escrito.

8. Además de estos criterios también se dispondrá de las siguientes facilidades:

A) Derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

B) Quienes tengan hijos con discapacidad, trastornos de aprendizaje o de conducta tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo, si ha de recibir apoyo adicional en ámbito sanitario o social. Aportando justificante por escrito.

9. El personal que cumpla 62 años de edad vendrá obligado a realizar el horario fijo de trabajo en su jornada laboral.

Artículo 20.- Jornada de trabajo y horarios de servicios especiales.

En la Comisión Mixta Paritaria, se estudiarán los horarios y retribuciones especiales de los servicios de mercado, parques, escuelas infantiles, biblioteca, casa de la juventud, vivienda tutelada, pabellón polideportivo y otros que por sus peculiaridades impiden el cumplimiento del horario establecido como jornada ordinaria, así como, de las disponibilidades localizadas realizadas por determinados servicios.

Artículo 21. Días no laborales y periodos de jornada reducida.

1. Se considerarán días no laborales durante la vigencia del presente convenio:

A) Las doce fiestas que determinan el calendario de la Comunidad Autónoma mas los dos días de fiestas lo-

cales. Cuando alguna de estas fiestas coincida en sábado se compensará con un día adicional asimilado a asuntos particulares.

B) Los días 24 de 31 de diciembre.

C) Lunes de Hornazos.

D) El día no laboral que coincida en sábado o en domingo, será disfrutado por el personal el lunes posterior, garantizándose la prestación del servicio, o lo que se determine en la negociación del Calendario Laboral.

E) El día anterior a los días festivos de San Ramón Y San Blas se reducirá la jornada laboral en tres horas, preferentemente al final de la jornada.

2. La jornada laboral quedará reducida durante las siguientes fechas:

A) Durante la Semana Santa los días laborales el horario de trabajo será de 8:00 a 14:00 horas.

B) Durante los días del 22 de diciembre al 6 de enero, ambos inclusive el horario de trabajo será de 8:00 horas a 14:00 horas.

C) El horario de verano será desde el 1 de junio al 15 de septiembre, siendo la jornada laboral de 8:00 a 14:00 horas. Los servicios que lo soliciten podrán optar por un horario de 07:30 a 13:30 horas desde el 15 de junio al 15 de septiembre. Dicho acuerdo se podrá modificar por acuerdo de la CMP.

D) Los días laborales de feria y los comprendidos durante el periodo de las fiestas patronales locales de San Blas y San Ramón el horario de trabajo será de 8:00 a 14:00 horas.

CAPÍTULO VIII. VACACIONES Y PERMISOS.

Artículo 22. Vacaciones.

1. Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de 22 días hábiles anuales por año completo de servicio, o de los días que corresponda proporcionalmente del tiempo de servicio trabajado durante el año. El derecho a las vacaciones no podrá ser sustituido por compensaciones económicas ni acumulado al siguiente periodo vacacional a excepción de los casos descritos en los puntos 8 y 9 del presente artículo.

2. En el supuesto de haber completado los años de servicio activo se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- Quince años de servicio: Veintitrés días hábiles.
- Veinte años de servicio: Veinticuatro días hábiles.
- Veinticinco años de servicio: Veinticinco días hábiles.
- Treinta o más años de servicio: Veintiséis días hábiles.

3. En ningún caso, la distribución anual de la jornada puede alterar el número de días de vacaciones o de fiestas laborales de carácter retribuido y no recuperable.

4. Las vacaciones se disfrutarán, previa autorización y siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, dentro del año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, en periodos mínimos de 5 días hábiles consecutivos.

5. Sin perjuicio de lo anterior y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de los días de vacaciones previstos en el apartado 1, se podrá solicitar el disfrute independiente de hasta 5 días hábiles por año natural.

6. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de

septiembre de cada año, excluyéndose de éste aquellos centros u organismos cuya actividad esencial se desarrolle precisamente en esta fecha. Los trabajadores adscritos a los servicios básicos, previa negociación en el marco de la comisión mixta paritaria, no podrán disfrutar sus vacaciones en el periodo comprendido entre el 20 de agosto y el 5 de septiembre, con motivo de las fiestas de san Ramón.

7. Cuando por razones del servicio debidamente justificadas, el personal no pueda disfrutar la totalidad de sus vacaciones en el periodo preferente, tendrá derecho a un suplemento de 10 días hábiles de vacaciones, cuando las necesidades del servicio lo permitan. En caso de no poder disfrutar parte de las vacaciones en periodo preferente, el suplemento de días hábiles de vacaciones será proporcional al número de días no disfrutado en dicho periodo.

8. En los centros asistenciales y en aquellos en que la actividad y necesidades de atención o producción sean similares a lo largo del año, las vacaciones se establecerá por turnos, de forma que quede garantizada la prestación de los servicios.

9. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, el/la empleado/a público/a incluido en el presente convenio, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya finalizado el año natural al que correspondan, pudiendo disfrutar de estas en el año natural posterior. Gozarán de este mismo derecho quienes están disfrutando de permiso de paternidad.

10. Si durante el disfrute del periodo de vacaciones autorizado, sobreviniera el permiso de maternidad o paternidad, o una situación de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones quedará interrumpido pudiendo disfrutarse el tiempo que reste en un periodo distinto. En el caso de que la duración impida el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, la misma se podrá disfrutar en el año natural posterior.

11. En el supuesto de incapacidad temporal, el periodo de vacaciones se podrá disfrutar una vez haya finalizado dicha incapacidad y siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

12. En aquellos centros de trabajo que por la naturaleza o especialidad del servicio que prestan, cierran sus instalaciones o cesan en su actividad en periodos determinados, el personal tomará las vacaciones durante dichos periodos de cierre o inactividad y podrá disfrutar de un periodo de: vacaciones superior al que le corresponda, coincidiendo con tales periodos de inactividad, siempre que se cumplan los requisitos siguientes:

A) Que se respete la jornada según el cómputo establecido en los artículos 19 y 20.

B) Que la jornada resultante de la adaptación de la jornada habitual a los días festivos de trabajo, no supere en ningún caso las nueve horas diarias. En todo caso, el descanso semanal será un mínimo de 48 horas ininterrumpidas.

C) Que queden atendidos los servicios de mantenimiento, conservación reparación y similares.

D) La aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior corresponderá a los órganos competentes en materia de personal teniendo acuerdo en la Comisión Mixta Paritaria.

E) El personal laboral al que pudiera corresponder según el tiempo de servicios prestados, mas de veintidós días hábiles de vacaciones y que a la entrada en vigor de las medidas previstas en el punto dos del presente artículo hayan terminado el periodo de vacaciones anuales, podrán disfrutar días no computados a partir de la entrada en vigor de las referidas medidas y hasta el 30 de enero del año siguiente.

Artículo 23. Permisos por asuntos particulares.

1. Cada año natural y hasta el 30 de enero del año siguiente, se podrá disfrutar de seis días de asuntos particulares no acumulables a las vacaciones excepto a los días sueltos de las mismas.

Los días por asuntos particulares deberán solicitarse con tres días de antelación, en caso de urgencia la justificación se realizará a la mayor brevedad. Podrá sobrepasarse el límite del 30 de enero del año siguiente para aquellos días de asuntos particulares que hayan sido denegados por razones de servicio.

2. Además de los días de asuntos particulares previstos en el apartado anterior, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrá derecho al disfrute adicional de los siguientes días de asuntos particulares:

A) Al cumplimiento del 6º trienio, el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a dos días adicionales al año y a partir del octavo trienio aumentará la cuantía en un día más por trienio cumplido.

B) Se aplicará lo dispuesto en el artículo 11.1.2 del Decreto 349/1996 y en la Orden de 13 de diciembre de 2005, por lo que se establece la compensación de festivos por el personal funcionario y para el personal laboral, en el artículo 36.1.2 del Convenio, con las novedades introducidas por el artículo 48.2 del EBEP.

C) Cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidan en sábado o domingo, el personal laboral que por sus condiciones laborales trabajaran dichos días serán compensadas con dos días de libre disposición por cada uno de ellos.

6. En caso de encontrarse el empleado en situación de incapacidad temporal que le impida el inicio o la continuación del disfrute por asuntos particulares, la anulación de los días que no ha podido disfrutar, generara un nuevo derecho a su disfrute en los términos que regulan la interrupción de vacaciones por situaciones de incapacidad temporal.

Artículo 24. Otros permisos.

1. El personal laboral al que afecta el presente convenio podrá disponer de permiso para asuntos propios no retribuidos por una duración máxima de seis meses. Esta licencia no podrá concederse en periodos inferiores a 15 días. Dicho personal tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en los mismos términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

La solicitud, solo podrá formularse por los trabajadores que tengan al menos un año de antigüedad en el Ayuntamiento de Dúrcal, o bien haya transcurrido un año desde su reingreso en el servicio activo, o desde el disfrute de otro permiso anterior, siempre que haya agotado el plazo máximo establecido. La petición se cursará con un mes de antelación a la fecha prevista del disfrute, y será resuelta por la Concejalía de Personal y recursos Humanos en el plazo de veinte días desde su recepción. Transcurrido dicho plazo sin resolución denegatoria se entenderá estimada. La denegación requerirá el consenso de la Comisión Mixta Paritaria antes de la resolución definitiva y posteriormente se procederá a la audiencia al interesado, comunicándole los motivos en que vaya a fundarse la denegación, los cuales deberán figurar en la misma. Se procurará resolver favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares, voluntario (ONG).

2. Previa comunicación al Servicio respectivo, el personal laboral podrá ausentarse dentro de la jornada laboral, el tiempo necesario para asistencia médica previa justificación.

3. Por razones de obligación o deber legal:

A) El cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable y personal, se concederá el tiempo necesario en los términos y condiciones que al efecto estén previstos en la legislación vigente.

B) La asistencia a las sesiones de un tribunal de exámenes de oposiciones o comisiones de valoración con nombramiento de la autoridad competente.

C) Por el ejercicio al derecho al voto durante la jornada electoral, se dispondrá de cuatro horas.

D) Ser miembro de mesa en elecciones a Consejos Escolares, previa Justificación.

E) Comparecer ante Tribunal/Juzgado/Organismo público (Hacienda, Inspección de Trabajo, etc...) siempre que sea con cita previa.

4. Por razones de formación:

A) Para concurrir exámenes y pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de enseñanza reglada, así como para la realización de pruebas de ingreso o promoción en la Administración pública, el permiso abarcará el tiempo para su realización, siendo necesario el correspondiente justificante. Si se solicitase nueva licencia fundada en motivos excepcionales, el delegado de personal y recursos Humanos, podrá aumentar los permisos anteriores, según las circunstancias alegadas. En caso de celebrarse los exámenes o pruebas fuera de la localidad de residencia del empleado, este dispondrá de dos días hábiles.

B) Para la inmediata preparación de los referidos exámenes, siempre y cuando tengan relación con el puesto de trabajo, se concederán permisos de hasta un máximo de diez días por año, siendo necesario aportar el correspondiente justificante.

C) Podrán concederse permiso no retribuido por un periodo máximo de un año para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la Función Pública, previo autorización favorable correspondiente de la Concejalía de personal y recursos Humanos y siempre que las disponibilidades presupuestaria lo permitiesen.

tan. En estos supuestos se procederá a sustituir al empleado por el período que corresponda nunca superior a un año, mediante contratación temporal.

D) El personal tendrá derecho a asistir a cursos de perfeccionamiento durante la jornada laboral. Si el desarrollo del curso no es coincidente con la jornada laboral se compensará tiempo por tiempo.

Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Ayuntamiento de Dúrcal podrá concretar, previa negociación en la Comisión Mixta Paritaria, la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y por el tiempo de duración justificada que tenga el curso. Asimismo cuando el curso sea organizado por la Administración Pública o por las Organizaciones Sindicales en el marco de los acuerdos con la Administración, se dará publicidad en todos los centros dependientes del Ayuntamiento, teniendo el personal el derecho a recibir dietas por tal asistencia.

En los supuestos de reconversión y reciclaje el personal tendrá derecho y la obligación de asistir a los cursos dirigidos a su capacitación profesional. En estos casos el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

E) Por autorización de la Concejalía de Personal y previo informe del responsable del servicio respectivo el personal laboral podrá ausentarse del trabajo por causa justificada y el tiempo necesario en la jornada laboral.

5. Permisos por asuntos sindicales:

A) Para realizar funciones sindicales los delegados y representantes del personal (miembros del Comité de Empresa) se dispondrá de 15 horas mensuales. Sin perjuicio de los acuerdos mantenidos en las secciones sindicales sobre la creación de bolsas horarias la efecto de la disposición de uno o varios delegados incluidos los delegados sindicales.

B) Para realizar actividades de formación sindical, no especificadas en las leyes con carácter ocasional, por el tiempo indispensable para las mismas.

6. Por cambio de domicilio el personal por el presente convenio, tendrá derecho a dos días de permiso.

7. Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

CAPÍTULO IX. PERMISOS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 25. Varios permisos.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, podrá disfrutar de los siguientes permisos descritos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 26. Permiso por parto.

1. Se aplica el artículo 12.1.4 del Decreto 349/1996, de 16 de julio para el personal funcionario y laboral, y el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación efectuada por la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, para el personal la-

boral, con novedades introducidas por el artículo 49.a) del EBEP, que son las siguientes:

A) Este permiso, con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. En caso de que la madre haya cedido el uso de este derecho al otro progenitor, éste podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en citación de incapacidad temporal.

B) En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, en neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso ampliará en tantos días como el neonato se encuentra hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Asimismo, en estos supuestos el progenitor que no esté disfrutando de este permiso podrá ausentarse del trabajo durante un periodo de dos horas diarias retribuidas.

C) Los titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 27. Permiso por adopción o acogimiento.

1. Se aplica el artículo 12.1.4 del Decreto 349/1996, de 16 de julio para el personal funcionario y laboral, y el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, tras la modificación efectuada por la disposición adicional undécima de la Ley Orgánica 3/2007, para el personal laboral, con novedades introducidas por el artículo 49.b) del EBEP, que son las siguientes:

A) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

B) En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

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

D) El permiso por adopción acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por

la que se constituya adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

E) En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además a un permiso de hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos tres meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial de país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo el periodo de recogida del menor. En el supuesto de que en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no se supere los tres meses de duración máxima acumulada.

Los titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación de convoke la administración.

Artículo 28. Permiso por paternidad.

1. Se estará a lo dispuesto en el art. 49 c el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aplicable al personal laboral en virtud del artículo 51 de mismo texto legal, donde se establece que: "permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de 5 semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción...

2. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en el presente convenio. El tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos del trabajador y en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso durante los periodos posteriores al disfrute de este, de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

3. Dichos días se consideran hábiles, para evitar un uso no deseado, dada la peculiaridad de los distintos turnos de trabajo y la utilización de los festivos, el periodo total de duración del permiso, contando desde el día del nacimiento, acogimiento o adopción del niño, no podrá exceder en ningún caso de 28 días naturales. Los días pueden ser disfrutados a tiempo parcial con un mínimo del 50% de la jornada.

4. El personal municipal que haya hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 29. Permiso de cuatro semanas adicionales por maternidad o adopción.

1. Se aplica lo dispuesto en el artículo 12.1.5 del Decreto 349/1996, para el personal laboral con las siguientes particularidades:

A) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el permiso por maternidad o adopción, y a continuación del mismo, el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrá derecho a cuatro semanas adicionales.

B) Este permiso sólo podrá disfrutarse por el padre siempre y cuando la madre tuviera derecho al permiso de maternidad o adopción de 16 semanas. En el caso de que ambos sean titulares del permiso, únicamente uno de ellos podrá disfrutar del mismo.

Artículo 30. Permiso por lactancia o cuidado de hijos.

1. Por lactancia de hijo a menor de 16 meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. Igualmente se podrá solicitar la sustitución.

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

3. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Dichas horas podrán ser disfrutadas y distribuidas en la forma que mejor convenga a la madre/padre y a los intereses organizativos, teniendo como fecha límite para su disfrute de 16 meses desde que nació el hijo.

4. Los hijos adoptados acogidos generan derecho de lactancia en las mismas condiciones que los hijos biológicos.

5. Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el personal laboral tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras:

A) Madre desde que finaliza la baja maternal y mientras siga hospitalizado el niño.

B) Padre desde que finaliza el permiso paternal y mientras siga hospitalizado el hijo.

Artículo 31. Reducción de la Jornada laboral para cuidar a un familiar de primer grado.

1. Se aplica el artículo 48.1.l) del EBEP, en los siguientes términos:

A) El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, para atender el cuidado de un familiar de primer grado, por razones de enfermedad muy grave y por un plazo máximo de un mes.

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

En todo caso, solo se podrá conceder este permiso una vez por cada proceso patológico.

Artículo 32. Reducción de la jornada laboral por razones de guarda legal.

1. Se aplica lo dispuesto en el artículo 48.1h) del EBEP.

2. Por razones de guarda legal, cuando el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta instrucción tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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

4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al empleado dentro de su jornada ordinaria y deberá ser comunicado con antelación suficiente para la organización del servicio.

5. Cabe la acumulación de la reducción horaria, en tramos concretos de la jornada o concentrada en días o semanas tanto continuadas como alternas en el tiempo, con un informe previo justificativo de la adecuación de la misma.

6. En el caso de que la reducción de jornada se realice de forma acumulada durante un periodo de tiempo prolongado, el número total de horas trabajadas con este sistema deberá ser coincidente con el número total de horas que resulten por el mismo periodo de reducción de jornada sin acumulación, estableciéndose en cada caso los mecanismos de recuperación de las horas dejadas de realizar.

Artículo 33. Permiso para el cumplimiento de un deber inexcusable.

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar por el tiempo mínimo indispensable y no recuperable, para el ejercicio de actividades inexcusables vinculadas directamente a su entorno familiar. En todo caso, será requisito indispensable que se justifique una situación de dependencia directa respecto del titular del derecho y que se trate de una situación no protegida por restantes permisos previsto en la normativa aplicable.

2. Las solicitudes deberán presentarse con una antelación suficiente en función de la previsibilidad del hecho causante, para remitir la valoración, la garantía de la satisfacción de las necesidades de servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

3. Así mismo se concederá permiso no recuperable por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes que se relacionan a continuación. Este permiso está supeditado en todo caso a la previa justificación documental debiéndose acreditar que no se puede realizar fuera del horario de trabajo. Los supuestos comprendidos como deberes relacionados con la conciliación son:

A) Acompañamiento a consulta médica pública o mutua asistencial a hijos menores de edad o hijos mayores discapacitados dependientes, aportando justificante por escrito.

B) Acompañamiento a tutorías en el colegio. Se aportará justificante de convocatoria para dicha tutoría.

4. Se dispondrá de flexibilidad horaria por razones de conciliación siendo esta de una hora sobre el horario fijado, bien al comienzo de la jornada o al final de la misma, si se tiene hijos menores de 16 años o mayores a cargo o familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Serán dos horas si se trata de familia mono parental o se trata de personas con discapacidad, previa solicitud y justificación.

5. Por razones de conciliación de la vida personal y laboral, se podrán aceptar cambios de turno de trabajo solicitados por los empleados, siempre que no afecten al buen funcionamiento del servicio, no suponga incremento de gasto, ni entre el conflicto con los intereses del resto del personal, en cuyo caso se revisarían los cambios autorizados.

Artículo 34. Permiso para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

1. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la autoridad competente en materia de personal, y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, incluyendo 5 días hábiles sin justificación médica por necesidades de la gestación.

2. Se establece para las trabajadoras en estado de gestación un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto. En caso de gestación múltiple el permiso es desde el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.

Artículo 35. Permiso por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

1. Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho se otorgará quince días hábiles contados desde el mismo día de la celebración del evento, pudiendo ser igualmente con anterioridad.

Para evitar un uso no deseado, dada la peculiaridad de los distintos turnos de trabajo y utilización de los festivos, el periodo total de duración del permiso, contando desde el día de la celebración del evento, no podrá exceder en ningún caso de 20 días naturales.

Artículo 36. Permiso por separación o divorcio.

1. Por divorcio o separación legal en el matrimonio o pareja de hecho se concederá un permiso de 4 días hábiles para poder gestionar asuntos legales y jurídicos.

2. Para poder disponer del mencionado permiso, el trabajador deberá solicitarlo con una antelación mínima de tres días, teniendo la obligación de entregar a la concejalía de personal y recursos humanos, los justificantes emitidos de los organismos y centros en los que se está gestionando el divorcio o separación.

Artículo 37. Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización y enfermedad infecto-contagiosa.

El personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por fallecimiento:

Por fallecimiento basta la mención de la identidad del fallecido por razones humanitarias, no se exigirá justificante documental salvo que se considere estrictamente

necesario. Desde el Departamento de recursos Humanos podrá recabarse la información necesaria para el contraste de los hechos.

Computo: con carácter general el primer día del permiso se considera el día siguiente al fallecimiento. Si el día del fallecimiento se ha venido a trabajar y no se disfrutara de permiso por enfermedad grave u otro que cubra ese día, a elección del interesado se computaría ese día como el primer día por fallecimiento y el tiempo trabajado se le computa dentro del saldo horario.

A) Primer grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad 3 días hábiles y 5 si es en distinta.

B) Segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad: cuando el suceso se produzca en la misma localidad, 2 días hábiles, si es fuera de la localidad 4 días.

C) Primer grado de parentesco por afinidad o consanguinidad: cónyuge o pareja de hecho, padres, suegros, hermanos, hijos, yerno y nuera.

D) Segundo y tercer grado de parentesco por afinidad o consanguinidad: abuelos, nietos y sobrinos, cuñados, bisabuelos, biznietos y primos.

E) Los apartados C y D, del presente artículo serán de aplicación a todos los artículos y apartados del presente convenio en los que se haga referencia a los grados de consanguinidad, afinidad o parentesco.

2. Por enfermedad grave o accidente:

A) El concepto de accidente o enfermedad comprende todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización de al menos 24 horas.

B) El parto con hospitalización, a todos los efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores tendrá la consideración de enfermedad grave.

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

Los días que corresponden por este permiso con primer grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma ciudad 4 días hábiles y 5 si es en distinta ciudad.

En el caso de segundo y tercer grado de consanguinidad o afinidad cuando el suceso se produzca en la misma localidad 2 días hábiles y 3 si es distinta.

Estos días se podrán disfrutar a elección del empleado de forma continuada o alternativamente durante el período comprendido entre el hecho causante (ingreso hospitalario) y la finalización del internamiento hospitalario. En cualquier caso, si la hospitalización es inferior a los días establecidos por este permiso, se concederán únicamente los días de hospitalización.

Cabe distribuirlo en horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar enfermo.

Si durante el disfrute del permiso por enfermedad se generan nuevos hechos causantes que dan derecho a otro permiso, se disfrutará el nuevo permiso generado anulando el anterior. En ningún caso se acumulará ni se ampliarán permisos anteriores.

D) Para consulta médica en asistencia sanitaria pública o mutua asistencial, se dispondrá del tiempo indispensable para el desplazamiento y duración de la consulta.

3. Por intervención quirúrgica sin hospitalización:

A) Primer y segundo y grado de afinidad o consanguinidad se tendrá derecho al disfrute del día de la intervención.

B) Se podrá optar a un segundo día, dentro de los 15 días siguientes a la intervención en el caso de que se trate de una intervención quirúrgica ambulatoria que no dé lugar a baja médica, y el propio documento de la intervención quirúrgica sin hospitalización servirá para justificar la ausencia al puesto de trabajo en el día de la intervención, siempre que la intervención coincida o sea previa a la jornada laboral e imposibilite acudir al puesto de trabajo; Si se precisara reposo domiciliario en los días posteriores, será necesario justificante médico indicativo de esa circunstancia o la baja médica dependiendo de la duración.

4. Enfermedad muy grave:

A) Para los dos grados de afinidad o consanguinidad tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50 % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

La enfermedad muy grave requerirá para justificación la aportación de un informe médico, teniendo que cumplirse alguna de las siguientes condiciones:

B) Informe médico donde conste enfermedad muy grave. El objetivo del permiso es atender una circunstancia muy concreta y determinada.

C) En el caso de que no se aporte informe médico donde conste enfermedad muy grave, se examinará lo siguiente por el departamento de recursos Humanos:

- Si se trata de familiares de primer grado de edad avanzada (padres/suegros). Previo informe médico, deberán valorarse las circunstancias subjetivas/objetivas, en especial la edad del familiar y el riesgo que para su vida tiene la patología diagnosticada.

- Enfermedades terminales previo informe médico.

- Que la dolencia conlleve riesgo vital, previo informe médico.

D) Solo se autorizará el permiso por una sola vez a un mismo sujeto causante por el mismo proceso patológico.

Si las circunstancias lo aconsejan, la reducción de jornada podrá acumularse, de forma que se trabajen 15 días naturales a tiempo completo y los otros 15 días naturales no se trabaje, manteniendo en todo caso el régimen de retribuciones y cotización.

5. Enfermedad infecto-contagiosa.

A) La enfermedad infecto-contagiosa que curse con un proceso que impida la asistencia al centro escolar o que requiera la atención de padre, madre, o tutor en el domicilio, e hijos hasta 12 años corresponderán 4 días naturales continuados. Serán titulares de este permiso tanto el padre como la madre, pudiendo estos alternar su ejercicio, siempre que la suma de los días no supere el máximo establecido. Se requerirá informe médico donde especifique que se trata de enfermedad infecto-contagiosa el cual le impide acudir al centro escolar.

Artículo 38. Adaptación progresiva de la jornada de trabajo a la incorporación al servicio.

1. El personal laboral que se incorporen al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia

pia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria.

2. La administración podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde la alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, preferentemente en la parte flexible de la misma, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación, y la administración deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que para comprobar la procedencia de esta adaptación, el Ayuntamiento podrá recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.

3. El plazo al que se refiere el párrafo anterior, podrá ampliarse en un mes más cuando el empleado público justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

4. Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

Artículo 39. Días de ausencia sin reducción de retribución.

1. No se aplicará descuento en nómina a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de los cuales sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente y no den lugar a incapacidad temporal. Ello exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito (BOE 29/12/12 ORDEN HAP/2802/2012).

CAPÍTULO X. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 40. Retribuciones básicas.

1. El sueldo, trienios y pagas extraordinarias, se devengan y se hacen efectivos de conformidad con la legislación aplicable al personal laboral de la administración Civil del Estado.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre y se abonarán junto con las mensualidades ordinarias de julio y diciembre.

Artículo 41. Antigüedad.

1. El personal laboral afectado por este Convenio, devengarán trienios en función del grupo en que estén encuadrados y se abonarán por cada tres años de servicio reconocidos en la administración pública.

2. Para el reconocimiento de los trienios al personal laboral, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de servicios efectivos prestados en la administración pública.

3. Los trienios se devengarán mensualmente, a partir del primer día del mes en que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicio efectivo. El importe de cada trienio será el mismo que definan los Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los grupos definidos en el artículo 17 apartado 3 de este convenio.

4. Cuando el trabajador cambie de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicio prestado en el nuevo a que pase a pertenecer.

5. El área o Concejalía de personal y recursos humanos, reconocerá y gestionará la inclusión en la nómina de los trienios del personal laboral. El trienio será efectivo desde la primera mensualidad a que tuviera derecho el trabajador.

Artículo 42. Retribuciones complementarias.

1. Los niveles de complemento de destino mínimos, serán los que se reflejen en la Relación de puestos de trabajo, adjunto aprobada por pleno de fecha de 23 de marzo de 2006.

Estos niveles se incrementarán como se especifica a continuación:

- Un nivel al cumplir 4 años de servicio.
- Dos niveles al cumplir de 8 años de servicio.
- Tres niveles al cumplir 12 años de servicio.
- Nivel máximo para el grupo correspondiente al cumplir 16 años de servicio.

Se entiende como formación establecida la realización de cursos específicos de formación, con carácter obligatorio, sobre las funciones del puesto de trabajo desempeñado y que será evaluado al final y cuya superación será necesaria para la adquisición del nivel superior. Una vez finalizado este proceso se procederá a la modificación puntual de la RPT.

Este incremento se iniciará a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

El personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio percibirá al menos el nivel de complemento de destino establecidos para cada grupo profesional, que resulta de la siguiente escala:

<u>Grupo</u>	<u>Nivel mínimo</u>	<u>Nivel máximo</u>
1	22	30
2	16	26
3	15	22
4	13	18
5	12	14

2. Todo el personal en plantilla incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio, poseerá un grado personal correspondiente a alguno de los niveles en que se clasifiquen los puestos de trabajo.

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

4. No obstante lo anterior, el personal que obtenga un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados el grado superior en

dos niveles al que se poseyese, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

5. Complemento específico: el complemento específico se ajustará a la relación de puestos de trabajo. Estará sujeto a las revisiones que proponga la Comisión Mixta Paritaria al pleno.

6. Si un trabajador desempeñara una función superior a la de su categoría profesional, percibirá las retribuciones complementarias del puesto que desempeña.

7. Los criterios de aplicación en la valoración del complemento específico de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Dúrcal son:

A) Especial dificultad técnica: Es la especial calificación profesional que permite al puesto abordar sin ayuda de un superior, situaciones o contusionados de mayor complejidad o dificultad de las que son propias de una categoría profesional.

B) Responsabilidad: Es la capacidad del puesto para responder tanto de la contribución del mismo en la consecución de los fines de la gestión municipal.

C) Penosidad: Es el desarrollo de actividades del puesto que como consecuencia de su ejecución continuada o habitual, puedan producir riesgos para la integridad física o psíquica, por esfuerzos físicos, ambiente de trabajo, turnicidad, nocturnidad, ruidos, y otros en atención al tiempo de exposición y la intensidad de las características inherentes al puesto.

D) Peligrosidad: Es la posibilidad y probabilidad de sufrir accidentes como consecuencia de realizar las labores del puesto del trabajo.

E) Disponibilidad: Este factor, tendrá como objetivo la disponibilidad del trabajador para la prestación de servicios presenciales y no presenciales, durante las 24 horas de carácter urgente y no programados.

El complemento de disponibilidad valora la especial dedicación requerida por el puesto de trabajo, incluyendo las posibilidades, prolongaciones de la jornada que puedan tener su origen en las funciones y tareas que son propias al puesto.

El complemento de disponibilidad horaria tendrá las modalidades y cuantías que se establezcan para cada grupo profesional.

Los trabajadores que no estando adscritos a ningún puesto de trabajo de la RPT se le aplicará un Complemento Específico igual al de su categoría laboral.

Si la nueva valoración del Complemento Específico supone una reducción del bruto de la nómina del trabajador, se le compensará con un complemento personal transitorio por valor de la diferencia entre su actual complemento específico y la valoración del nuevo. Complemento que permanecerá hasta su jubilación.

8. Servicios extraordinarios: Los servicios extraordinarios serán siempre voluntarios, salvo catástrofe o fuerza mayor, y en la medida de lo posible, rotativo. Su compensación será económica u horaria. La CMP determinará el porcentaje de compensación económica u horaria. Al finalizar el año se procederá a llevar a la CMP un informe sobre el número de horas extraordinarias y su equivalencia en puestos de trabajo y que repercutirá en la creación de plazas y consignación presupuestaria.

Los dos tipos de compensación económica y horaria, se regularán de acuerdo con lo establecido en las siguientes tablas:

A) Compensación económica:

	I	II	III	IV	V
Hora extra	45,00 €	30,00 €	26,00 €	23,00 €	22,00 €
Hora extraordinaria no laborable	50,00 €	34,00 €	30,00 €	27,00 €	25,00 €
festivo o nocturna					

Estas cantidades se incrementarán anualmente según la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

B) Compensación horaria:

1) Por una hora normal 1 hora y 30 minutos.

2) Por una hora no laborales o nocturna 2 horas.

3) Por una hora no laborable-nocturna o festiva 2 horas y 30 minutos.

9. El módulo no laborable-nocturno será el efectuado entre las 22:00 horas hasta las 8:00 horas del día siguiente, de sábados, domingos, festivos y puentes en parte o en su totalidad.

Tendrá carácter de festivos, los domingos y los festivos marcados en el calendario laboral de Dúrcal y todos aquellos que por aplicación de este convenio disfruten con carácter general los empleados municipales.

10. El personal laboral que fuera de su jornada laboral, y hallándose libres de servicio, fueran requeridos para prestar declaración o comparecer en actuaciones judiciales o organismos oficiales, serán compensados en media jornada laboral de descanso. De igual modo se compensarán con una jornada laboral de descanso por cada asistencia a juicio oral.

11. Productividad

a) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 R.O. 861/1986, 25-4, corresponde al Pleno del Ayuntamiento de Dúrcal determinar la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad al personal funcionario, dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2 b) de dicha norma. Los criterios a que haya de sujetarse la distribución y asignación individual derivarán de los acuerdos adoptados al respecto por el Pleno del Ayuntamiento de Dúrcal y los resultantes en su desarrollo e interpretación en el seno de la Comisión Informativa correspondiente. Para ello se elaborará un reglamento que regule su finalidad, su cuantía y su distribución, en el marco de la CMP y antes del 31 de diciembre de 2018.

b) Se define como productividad, sin perjuicio de otros supuestos que puedan hallarse contemplados, el interés e iniciativa individual demostrado por el personal laboral en el desempeño de su trabajo con la realización de cursos de formación y desarrollo profesional directamente relacionados con su puesto de trabajo y la promoción profesional administrativa derivada del mismo.

Artículo 43. Plan de pensiones.

1. El Ayuntamiento de Dúrcal promoverá un Plan de Pensiones de Empleo. La aportación de la Corporación, será como máximo el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuesto

Generales del Estado, a financiar aportaciones a planes de pensiones o planes de seguros colectivos, actualizables anualmente en el mismo porcentaje de incremento marcado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (según el artículo 29 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril).

2. Se establecerá que las personas partícipes pueden hacer aportación propia adicional al plan de Pensiones y la persona partícipe en suspenso pueda realizar su aportación voluntaria.

3. Tendrán derecho a ser partícipes en el Plan y por consiguiente a la aportación Municipal los trabajadores del ámbito de aplicación del Convenio.

4. Todos los gastos de estudio y gestión del Plan de Pensiones serán a cargo del Ayuntamiento.

CAPÍTULO XI. INDEMNIZACIÓN POR RAZÓN DE SERVICIO.

Artículo 44. Dietas, kilometraje y manutención.

1. El Ayuntamiento compensará en concepto de manutención y desplazamiento aquellos que se deriven de viajes ordenados por la misma, en los que se realicen desplazamientos, comidas o peritación fuera del domicilio habitual, de acuerdo con la legislación vigente y de acuerdo con los criterios establecidos en las bases de ejecución del presupuesto municipal.

2. El abono de los mismos será realizado de forma inmediata a la presentación de los justificantes o facturas pertinentes.

3. Cuando por necesidades del servicio, fuera necesario prolongar la jornada, de forma que el periodo de interrupción de la misma para la comida o cena esté comprendido entre 15:00 y 17:00 horas para la primera o entre 21:30 y 23:30 para la segunda, y esto le supusiera un gasto, el personal laboral que resida en otra localidad tendrá derecho a que le abonen los gastos normales de manutención en la cuantía que establezca la normativa vigente en ese momento.

Artículo 45. Indemnización por renovación del permiso de conducir y certificado de aptitud profesional (CAP).

1. Para las categorías de conductor, así como a los trabajadores que por necesidades del servicio y debidamente autorizados conduzcan habitualmente vehículos oficiales, el Ayuntamiento abonará el importe de las tasas y gastos derivados de la renovación de los preceptivos permisos de conducir y certificados de aptitud profesional (CAP), los cuales serán abonadas de forma inmediata a la presentación de las facturas o justificantes correspondientes. De igual manera serán abonados por parte del Ayuntamiento los costes de renovación, obtención de permisos y carnes de operario de grúas, plumas de camión, carretillas, excavadora y demás maquinaria que se maneje para el desempeño de tareas en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL.

Artículo 46. Seguros de vida y accidente.

1. El Ayuntamiento mantendrá una póliza de seguros de vida y accidentes para el personal laboral en los siguientes términos:

A) Se formalizará un seguro de accidente en acto de servicio, muerte o invalidez para todo el personal que entra dentro del ámbito de este convenio, con una cobertura de 60.000 euros.

B) Se formalizará un seguro de cobertura de las posibles responsabilidades civiles, por actos que realicen en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 47. Asistencia letrada.

1. El Ayuntamiento garantiza a todos/as trabajadores/as a los que afecta este convenio la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

Artículo 48. Trámites de jubilación.

1. Se procederá a agilizar la documentación previa a los trámites de jubilación, reduciendo el tiempo de tramitación a un mes en la concesión de derechos pasivos por jubilación forzosa por edad. Para el resto de los expedientes, dado que se precisa la colaboración de los administrados en la aportación de documentos, se acuerda un plazo de dos meses para su tramitación.

Artículo 49. Jubilación anticipada.

1. Los trabajadores implicados por el ámbito de este Convenio que pasen a la situación de jubilación voluntaria por años de servicio se regirán por lo dispuesto en el artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. La jubilación del personal laboral podrá ser:

A) Voluntaria, a solicitud del trabajador.

B) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.

C) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta, o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

D) Parcial, de acuerdo con lo establecido en los apartados 3 y 5.

3. Procederá a la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el personal laboral reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

4. La jubilación forzosa se declarará de oficio cuando corresponda según ley.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La administración pública competente deberá de resolver forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los trabajadores que tengan normas estatales específicas de jubilación.

5. Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el trabajador reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad que le sea aplicable.

6. El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio que se jubile o desee jubilarse voluntariamente entre los 60 y la edad de jubilación obligatoria, previa solicitud, percibirá del Ayuntamiento de Dúrcal un complemento mensual equivalente a la diferencia entre la pensión asignada y el salario mensual

bruto recibido antes de dicha jubilación. Para ello se firmará un acuerdo entre las dos partes afectadas.

Artículo 50. Anticipos reintegrables.

1. Los trabajadores del Ayuntamiento que se encuentran dentro del ámbito de este convenio, tendrán derecho a solicitar un anticipo, siempre que el total no exceda de tres mil euros (3.000 euros). El importe de los mencionados anticipos será reintegrado a conveniencia del peticionario hasta un máximo de 30 mensualidades. A tal efecto se consignará en el presupuesto ordinario un crédito, en una partida que se denominará "Anticipos Reintegrables a los trabajadores municipales" que entran dentro del ámbito de este Convenio. Dicha partida será ampliable a una suma igual a los reintegros que se recauden mensualmente por devolución de los anticipos concedidos.

2. Los trabajadores que en el momento de solicitar el anticipo les queden menos de doce meses para dejar de prestar sus servicios, bien por jubilación o cualquier otro motivo que originará dicho cese, reintegrarán el anticipo en las mensualidades de servicio activo que les queden.

Artículo 51. Compensación social por despido.

1. Despido declarado improcedente de personal laboral con una antigüedad superior a los 8 años de tiempo efectivo y sin interrupción de la relación laboral con el Ayuntamiento de Dúrcal, el trabajador tendrá derecho a la readmisión, salvo que este se manifieste en contra.

2. Extinción de un contrato de personal laboral con más de ocho años de trabajo efectivo y antigüedad sin interrupción de la relación laboral, por motivos objetivos, amortización, supresión de la plaza, transformación de la naturaleza de la plaza o puesto por haber procedido reglamentariamente a la provisión de la plaza correspondiente con personal fijo y/o funcionario, se procederá a la reubicación del trabajador en plazas o puestos de similar categoría previa formación. En el caso de no llevarse a cabo la reubicación, el trabajador tendrá derecho a una compensación social correspondiente a 4 días por mes de servicio hasta un máximo equivalente a 24 mensualidades de su salario (es decir en este caso la ayuda social no podrá ser superior al resultado de multiplicar el salario bruto mensual por 24). En el caso de que la extinción de la plaza o puesto que desempeña el trabajador se produzca como consecuencia de un proceso de consolidación, paso de laboral indefinido a fijo, o de paso de una situación de laboral a funcionario, siempre y cuando dicho puesto o plaza sea ocupada por el trabajador que venía desempeñándola, no tendrá derecho a dicha ayuda económica.

CAPÍTULO XIII. OTRAS MEJORAS SOCIALES Y PRESTACIONES MÉDICO-FARMACÉUTICAS.

Artículo 52. Fondo de acción social y ayudas sociales.

1. A fin de mejorar el bienestar social del personal laboral del Ayuntamiento de Dúrcal el ámbito de aplicación del presente capítulo será para el personal laboral con dos años consecutivos de antigüedad o en su defecto un cómputo de tres años trabajados en distintos periodos. Se considera Acción Social el conjunto de medidas, actividades encaminadas a promover el bienestar social del personal al servicio del Ayuntamiento de Dúrcal incluido en el ámbito de aplicación del Conve-

nio Colectivo del Personal Laboral vigente, y de sus familiares.

2. Las Ayudas del Fondo de Acción Social podrán ser complementarias de otras ayudas que, por similares o iguales conceptos, puedan recibir los solicitantes de otras entidades públicas o privadas, siempre que en el presente Reglamento no se declare expresamente su incompatibilidad.

3. El fondo de Acción Social se nutre de las cantidades consignadas anualmente en los Presupuestos del Ayuntamiento de Dúrcal.

4. En caso de que no exista crédito suficiente para atender todas las solicitudes que recogen los artículos 52, 53 y 54 previstas en el presente convenio, la Comisión Mixta Paritaria podrá optar entre reducir proporcionalmente las ayudas o concederlas atendiendo en primer lugar las ayudas de carácter protésico sanitario y en segundo lugar las ayudas de estudios.

5. Con carácter general, la concesión de las ayudas se atenderán a criterios de equidad. En este sentido se dará prioridad a los trabajadores que se encuentren en un grupo profesional inferior, estos tendrán prioridad para la percepción de las ayudas mencionadas respecto a los trabajadores de grupos superiores, en caso de igualdad entre trabajadores del mismo grupo, se optará por conceder la ayuda al trabajador que más tiempo se encontrase sin disfrute de las mismas, si persistiese la igualdad se valora la antigüedad laboral en el Ayuntamiento de Dúrcal.

6. Las funciones de la Comisión Mixta Paritaria serán las siguientes:

A) Recibir la comunicación, una vez aprobado o prorrogado el presupuesto del ejercicio, de la cantidad consignada para este fin.

B) Proponer la formación y distribución del presupuesto anual de gastos del Fondo de Acción Social.

C) Efectuar el seguimiento y control de las ayudas concedidas a cada beneficiario.

D) Formular las propuestas de resolución de las solicitudes.

7. La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con la periodicidad ordinaria que se acuerde, debiendo convocarse por la Presidencia, en el plazo máximo de 10 días, cuando lo solicite al menos un tercio de sus miembros.

8. Falsedad documental:

A) La ocultación de datos o la falsedad, omisión u ocultación en la documentación aportada o requerida darán lugar a la denegación de la ayuda solicitada o la pérdida de la concedida, con devolución, en este último caso, de las cantidades indebidamente percibidas, sin perjuicio de las responsabilidades a que hubiese lugar.

B) En cualquier momento, la Comisión Mixta Paritaria podrá requerir cualquier documentación complementaria para su estudio y realizar las averiguaciones pertinentes, al objeto de verificar la veracidad de los datos y documentación aportados.

9. El Ayuntamiento de Dúrcal, se establecerá para cada ejercicio presupuestario un fondo de Acción Social inicial de 5.601 euros para los artículos 52, 53 y 54 del presente Convenio. Para el ejercicio presupuestario de 2017, se aplicará el 50%, tanto en la consignación

como en las ayudas, recuperando las cantidades consignadas en dichos artículos para el resto de la vigencia del convenio.

10. Para la distribución de este fondo, se establecen los siguientes apartados:

A) Ayuda por matrimonio: Se abonará la cantidad de 132 euros por matrimonio o inscripción como pareja de hecho.

B) Ayuda por natalidad o adopción: Se abonará la cantidad de 132 euros, por hijo nacido o adoptado.

C) Ayuda a la discapacidad: Se abonará la cantidad de 50 euros/mes, por cada hijo/a con discapacidad igual o superior al 33%.

11. Los trabajadores percibirán una ayuda de estudios en cuantía de:

A) Guarderías: Se abonará la cantidad de 66 euros hijo/año.

B) Educación Infantil: Se abonará la cantidad de 66 euros hijo/año.

C) Enseñanza Primaria: Se abonará la cantidad de 66 euros hijo/año.

D) E.S.O.: Se abonará la cantidad de 99 euros hijo/año.

E) Bachillero o F.P. Se abonará la cantidad de 99 euros hijo/año.

F) Estudios Universitarios: Se abonará la Cantidad de 198 euros hijo/año.

G) Los trabajadores afectados por el presente Convenio que inicien estudios universitarios, tendrán una ayuda de 198 euros año.

Artículo 53. Ayuda para gastos de sepelio.

1. En caso de fallecimiento de cónyuge o hijos de un/a empleado/a se abonará la cantidad de 660 euros en concepto de ayuda para gastos de sepelio, siendo suficiente para su abono el correspondiente certificado de defunción.

2. La distribución y reparto de las Ayudas Económicas se realizará por la comisión Mixta Paritaria a la finalización del ejercicio presupuestario y de acuerdo con las solicitudes presentadas y el fondo existente.

3. La Comisión Mixta Paritaria podrá estudiar la inclusión de cualquier otro tipo de ayudas sociales no contempladas en este artículo, con cargo a la citada partida presupuestaria.

Artículo 54. Prestaciones médico-farmacéuticas.

Conceptos

A. Prótesis dentarias

Dentadura completa 132,00 €

Dentadura superior o inferior 66,00 €

Piezas sueltas o endodoncias 18,83 €

Obturación o empastes 19,83 €

Implantes osteointegrados 66,00 €

Ortodoncia 132,00 €

b. Prótesis oculares

Gafas completas 66,00 €

Gafas progresivas 66,00 €

Gafas bifocales 66,00 €

Renovación de cristales 19,83 €

Renovación de cristales bifocales 19,83 €

Renovación de cristales progresivos 19,83 €

Lentillas 66,00 €

C. Prótesis auditivas y de aparatos de fonación

audífonos 132,00 €

d. Intervenciones quirúrgicas

Intervenciones oculares 132,00 €

Periodoncia 132,00 €

Igualmente se incluir otras que se acuerden en la CMP a solicitud del interesado.

Para la mejora de las prestaciones médico-farmacéuticas del personal Laboral y beneficiarios, se dispone de las siguientes ayudas económicas:

1. Se incluirán como ayuda social otras prótesis no quirúrgicas, aparatos especiales, vehículos de inválidos y órtesis. Solo podrán solicitarse aquellas prótesis no quirúrgicas, aparatos especiales, vehículos de inválidos y órtesis, que no figuren en la relación de prestaciones que conceda la Administración Pública competente o hayan sido expresamente denegados por esta.

2. Para la percepción de las ayudas mencionadas en los artículos 52, 53 y 54 del presente convenio, el trabajador deberá de solicitar en registro de entrada dicha ayuda, adjuntando los justificantes y documentos que acrediten la situación y causas en las que se encuentre el trabajador.

3. Las peticiones de ayudas sociales del fondo de acción social se realizarán por parte de las/os trabajadoras/es desde el 1 de diciembre al 30 de noviembre.

4. En el plazo máximo de 10 días desde la finalización de cada convocatoria, la CMP se reunirá para estudiar y valorar las solicitudes, y proponer la resolución que corresponda.

5. Las solicitudes se resolverán por resolución de la Alcaldía, que se dictará de conformidad con la propuesta de la Comisión Mixta Paritaria, y contra la citada resolución cabrá interponer los recursos administrativos que procedan en derecho.

6. El pago de las ayudas concedidas se efectuará a través de la nómina del empleado correspondiente al mes en que se dicte la resolución.

7. El Ayuntamiento de Dúrcal junto con los delegados y representantes sindicales podrán realizar las gestiones que consideren convenientes o adecuadas ante asociaciones, establecimientos comerciales, entidades bancarias y financieras o cualquier otra entidad, con el objeto de que los empleados municipales se beneficien de descuentos, promociones u otro tipo de ventaja o prestaciones ante los mimos.

8. Preferentemente las solicitudes de ayudas sociales se llevaran a cabo en entidades y establecimientos comerciales locales, siempre y cuando el presupuesto sea de igual o de menor cantidad económica al de entidades y establecimientos comerciales situadas fuera del municipio de Dúrcal.

9. Las solicitudes actualmente presentadas y pendientes de resolución se tramitarán y resolverán conforme a lo previsto en el presente Convenio.

10. En la primera convocatoria que se realice tras la entrada en vigor de este Convenio se admitirán gastos que se hayan producido durante el año 2017.

Artículo 55. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social.

1. En caso de enfermedad, accidente, baja maternal o riesgo durante el embarazo, se abonarán al personal

laboral las diferencias que puedan existir entre la prestación económica que abona la Seguridad Social y el 100% de la totalidad de las remuneraciones que perciban mientras permanezcan en situación de I.T.

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

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

Los períodos de I. T. no facultan para recuperar a su conclusión los descansos que durante la misma hubieran existido, exceptuando el derecho a vacaciones art. 22.11.

El empleado público que prolongue voluntariamente o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualquier otra responsabilidad, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

CAPÍTULO XIV. SALUD LABORAL, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 56. Actuaciones en materia de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.

1. La corporación está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación en la misma, y a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias de los trabajadores que contrate, o cuando cambie de puesto de trabajo o tengan que aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales que puedan ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o terceros. El trabajador estará obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con descuento en este último caso del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2. La formulación de la política de Seguridad, salud y medio ambiente en el centro de trabajo partirá del análisis estático o causal de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales acaecidas en el mismo, de la detección e identificación de los riesgos y de los agentes materiales que puedan ocasionarlos y de las medidas y sistemas de prevención utilizados hasta el momento.

3. Para el seguimiento en materia de prevención de riesgos laborales se creará el comité de seguridad y salud formado por cuatro miembros, dos designados por parte de la corporación y otros dos por parte de los delegados de personal. Su funcionamiento y su reglamento se harán y aprobarán dentro del mismo comité.

Artículo 57. Vigilancia de la salud.

1. La administración garantizará al personal laboral la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo deberá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. En todo caso se podrá optar por la realiza-

ción de aquellos reconocimientos o pruebas cuando el trabajador sufra las menores molestias y riesgos durante el desempeño de sus labores. Si como consecuencia del reconocimiento, se descubriese en algún trabajador incapacidad o imposibilidad para el desarrollo normal de las funciones de su puesto de trabajo, se realizará una evaluación por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, siendo posible que el trabajador solicite Informe Médico externo. En función del resultado de los mismos, el Ayuntamiento decidirá la adaptación del puesto de trabajo de mutuo acuerdo con el trabajador, procurando destinarlo a otro puesto de trabajo, de igual nivel profesional, para el que estuviese capacitado y no fuera inconveniente la dolencia que pudiera padecer, sin sufrir reducciones en los haberes íntegros que viniera percibiendo.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad, dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia y reconocimientos mencionados en el punto anterior serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse al Ayuntamiento, organismos, administraciones y otras personas sin consentimiento expreso del interesado.

No obstante se informará a la Concejalía de Personal responsable en materia de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento, de la aptitud y limitaciones que sufra el trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, con la necesidad de introducir y mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

3. Los reconocimientos médicos se realizarán una vez al año para todo el personal, y serán de carácter voluntario.

4. Todos los trabajadores que utilicen pantallas de visualización de datos, deben ser informados por parte del Ayuntamiento, de las medidas adoptadas en cumplimiento de la legislación de riesgos laborales y recibir una formación específica sobre las modalidades de uso del equipo informático que manejan.

5. El Comité de Seguridad y Salud realizará un plan de prevención contra las adicciones. Las acciones del plan estarán orientadas hacia la consecución del objetivo de salud y desarrollará, con la cooperación de todas las partes implicadas: Corporación, Sindicatos, Empleados municipales y organismos oficiales.

Las actuaciones que se establecerán irán dirigidas a reducir las causas y consecuencias de las adicciones en el medio laboral, mediante acciones preventivas, asistenciales y rehabilitadoras.

6. Los objetivos del plan mencionado en el punto anterior:

A) Prevenir conductas de las adicciones.

B) Fomentar la responsabilidad y la cooperación de todo el colectivo laboral para la finalidad de cumplir las normas que se establezcan en el plan.

C) Proporcionar asesoramiento, información y tratamiento a los trabajadores y trabajadoras.

7. Cada centro o dependencia dispondrá de un botiquín de urgencias dotado con el material mínimo necesario, así como una relación del mismo, a criterio de los médicos de empresa. Los Servicios de Vigilancia de la Salud visitarán periódicamente las dependencias municipales para verificar la correcta dotación del botiquín. Se designará un responsable a efectos de supervisión del material contenido en el botiquín, de conformidad con la relación de que debe acompañar al mismo.

Dicho responsable deberá ser un empleado del servicio donde esté ubicado el botiquín.

Artículo 58. Lugar de trabajo digno y seguro.

1. El personal incluido en el ámbito del presente convenio tiene derecho a un lugar de trabajo digno.

2. Esas condiciones dignas son recogidas en el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3. El Ayuntamiento de Dúrcal se compromete a cumplir escrupulosamente la normativa específica de prevención de riesgos laborales, y sobre accesibilidad, así como las medidas de protección contra incendios, en los lugares de trabajo que se habiliten con posterioridad a la entrada en vigor de este éste Convenio.

4. Igualmente se compromete a acondicionar progresivamente los lugares de trabajo existentes de acuerdo con la normativa citada.

Artículo 59. Vestuario y útiles.

1. La corporación dotará al personal que entra dentro del ámbito de este convenio, de la ropa y útiles adecuados para el desempeño de sus funciones, siempre que por razón de su trabajo lo necesite, estando obligado el empleado público a su utilización durante su jornada de trabajo.

2. La ropa de trabajo o uniformidad estará sujeta a la mejor idoneidad al puesto de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones de seguridad que el puesto requiera, así como las características físicas del personal laboral. Asimismo, la ropa de trabajo del personal de deba prestar sus servicios en la vía pública, estará dotada de elementos reflectantes.

3. La corporación se compromete a dotar al personal de la ropa adecuada de verano como fecha máxima el 15 de marzo, y la de invierno como fecha máxima el 15 de septiembre de cada ejercicio.

4. La equipación será la siguiente:

A) Ropa de verano, dos pantalones, dos camisetas o camisas y botas o calzado de seguridad.

B) Ropa de invierno, dos pantalones, dos sudaderas o forro polar y botas o calzado de seguridad.

C) Cada dos años como mínimo se dotará de una chaqueta o parka.

5. Las calidades y características de la equipaciones mencionadas serán consensuadas en el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 60. Trabajadores mayores de 55 años.

1. La corporación destinará al personal que por razones de edad vean mermadas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, a trabajos para los que teniendo conocimientos necesarios, sean compatibles con las limitaciones citadas a petición del interesado y previo informe de la Comisión Mixta Paritaria, sin que

ello suponga merma alguna en las retribuciones correspondientes al nuevo puesto de trabajo sin perjuicio de las que el trabajador tenga consolidadas.

CAPÍTULO XV. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 61. Delegados de personal.

1. Los delegados de personal son los representantes de los empleados municipales, con capacidad plena para negociar globalmente con la Corporación y vigilar la aplicación de los acuerdos que con ella suscriba.

2. Los delegados de personal dispondrán de un local, mobiliario adecuado y material de oficina, en las dependencias municipales para su uso exclusivo, al efecto de realizar reuniones y guardar el archivo de los documentos.

Artículo 62. Competencias de los Delegados de Personal.

1. Los delegados de personal tendrán las siguientes competencias:

A) Recabar y recibir información de la Corporación en todos los asuntos relativos al personal municipal.

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 prestación de los servicios del personal.

C) Participar con voz en la Comisión Informativa de Personal.

D) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes del Régimen de prestación de servicios, condiciones generales de seguridad e higiene en el trabajo, régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Corporación.

Artículo 63.- Comité de Empresa.

1. El comité de Empresa es el órgano unitario de representación del personal incluido en el ámbito de este convenio.

2. La Concejalía de Personal y los representantes del Comité de Empresa, mantendrán al menos una reunión trimestral para tratar los asuntos que por ambas partes se presenten.

Artículo 64.- Competencias del Comité de Empresa.

1. El Comité de Empresa tendrá las siguientes funciones en su ámbito:

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

B) Emitir informe a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las Instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

C) Ser informado de todos los expedientes abiertos por faltas muy graves, así como de los despidos del personal laboral del Ayuntamiento de Dúrcal.

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

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

2. El Comité de Empresa, por decisión mayoritaria de sus miembros estarán legitimado para iniciar como interesado, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Artículo 65. Garantías de los representantes de los trabajadores.

1. Los delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores municipales, tendrán además de las establecidas en la Legislación vigente las siguientes garantías:

A) Audiencia de los mismos en los supuestos de seguirse expedientes disciplinario a uno de sus miembros, sin perjuicio de la del interesado que se regula por el procedimiento administrativo.

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

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

D) Los representantes de los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas mensuales correspondiente a su jornada de trabajo, sin disminución de retribuciones para el exclusivo ejercicio de sus funciones de representación, advirtiendo previamente a la Corporación de su uso.

E) Por acuerdos de la Corporación y Delegados de Personal, podrán acumularse las horas disponibles para cada uno de los delegados de Personal en uno o varios componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de sus retribuciones.

F) Los representantes de los empleados municipales que tengan mandato de organizaciones sindicales de ámbito Provincial, de la Comunidad Autónoma o Estatal, podrán disponer de un número de horas adicionales para atender dicha representación, no siendo estas retribuidas cuando sobrepasen las señaladas en el apartado E.

Artículo 66. Obligaciones de los Delegados de Personal.

1. Los Delegados de Personal se obligan expresamente a:

A) Cumplir y respetar el presente Convenio Colectivo.

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, previa notificación para ello.

D) Notificar a la Corporación cualquier cambio de sus miembros que se produzca.

Artículo 67. Las Secciones Sindicales.

1. Se reconocen las secciones sindicales de acuerdo con lo previsto en la legislación. Todos los trabajadores tendrán derecho a constituir secciones sindicales y afiliarse libremente a las mismas conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. Las secciones sindicales tendrán las siguientes funciones:

A) Recoger reivindicaciones profesionales, económicas y sociales de los trabajadores municipales y plantearlas ante los Delegados de Personal o ante la Corporación.

B) Convocar asambleas, siempre que las circunstancias lo requieran siendo la forma de la convocatoria la establecida en el artículo 60.

3. Las secciones sindicales tendrán los siguientes derechos:

A) Disponer de tablones de anuncio donde poder exhibir sus comunicaciones y avisos.

B) Hacer propaganda de sus alternativas y posiciones en materia sindical.

C) Las secciones sindicales podrán disponer de un delegado cada una.

D) Participar en la programación de los cursos de formación.

E) Tendrán el local que al efecto se destine, para el desarrollo de sus funciones.

4. Los Delegados Sindicales, dispondrán de un máximo de 10 horas mensuales para la realización de sus funciones. Se advertirá previamente a la Corporación del uso de estas horas. En lo que se refiere a las garantías de traslados, sanciones, sigilo profesional etc., se estará a lo dispuesto en los artículos que afectan a los Delegados de Personal.

Artículo 68. Convocatoria de Asamblea.

1. Están legitimados para convocar una reunión de empleados municipales y para formular la correspondiente solicitud de autorización:

A) Los delegados de Personal.

B) Los representantes de las Organizaciones Sindicales, cuyo ámbito comprenda el colectivo convocado.

C) El Comité de Empresa.

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

2. Para la celebración de Asambleas, se habrán de reunir los siguientes requisitos:

A) Datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

B) Se comunicará con una antelación mínima de 48 horas.

C) Podrán celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estime el Comité de Empresa por asuntos graves que afecten a la totalidad de los trabajadores.

D) Si en el plazo de 24 horas anteriores a la fecha de celebración, el presidente de la Corporación o concejal/a delegado/a no formulase objeciones a la misma, podrá celebrarse sin otro requisito posterior. En cualquier caso, la celebración de la reunión no perjudicará la prestación de los servicios de la Corporación.

3. Cuando las reuniones hayan de tener lugar dentro de la jornada de trabajo, habrán de reunirse los siguientes requisitos:

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

B) Que el total de las reuniones que se celebren no supere el número de 36 horas anuales.

C) Podrá celebrarse asambleas urgentes cuando así lo estimen los Delegados de Personal por asuntos gra-

ves que afecten a la totalidad de los trabajadores vinculados a este convenio.

Artículo 69. Derecho de huelga.

1. La corporación reconoce el Derecho de Huelga de todos los empleados municipales, excepto, los que expresamente lo tengan prohibido por ley.

Artículo 70. Plan de Formación.

1. El Ayuntamiento a través del Servicio de recursos Humanos elaborará anualmente un Plan de Formación, que será sometido a la Comisión Mixta Paritaria, para su informe y negociación, garantizando los principios de globalidad, igualdad y eficacia en su gestión.

2. Serán objetivos básicos del plan de Formación:

A) El reciclado y puesta a punto del personal, para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.

B) Las acciones formativas encaminadas a la promoción del personal.

C) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación de nuevos puestos de trabajo.

3. La formación y cursos de reciclaje serán a cuenta del Ayuntamiento de Dúrcal, cuando estos se deban por causas de movilidad según indica el artículo 18 punto 8, y actuaciones para llevar a cabo la prevención de riesgos laborales, artículo 57 punto 1 del presente Convenio.

Artículo 71. Procedimiento y Organización de las Acciones Formativas.

1. Cualesquier asistencia a cursos u otras actividades formativas será analizadas dentro del Plan de Formación y serán de conocimiento general de los empleados, así como de las Secciones Sindicales.

2. Los empleados que asistan a acciones formativas habrán de justificar el importe de las dietas y matrícula que realicen, asimismo, preparando en el Servicio de recursos Humanos el certificado de asistencia y aprovechamiento de dicho curso o seminario.

3. Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral, si se desarrollaran fuera de la jornada laboral se compensará tiempo por tiempo.

4. Se recogerá en el expediente personal de los trabajadores que asistan a cursos de formación, la asistencia de los mismos y la valoración final obtenida. Igualmente la Corporación valorará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, los términos de formación obtenidos, a efectos de la promoción profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

La filosofía del presente convenio pretende la igualdad de todas/os las/os trabajadoras/es de este Ayuntamiento, salvo las excepciones del artículo 2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para todo lo referente a obligaciones, derechos y sanciones de los trabajadores/as en el ámbito de este convenio, les será de aplicación los artículos correspondientes del EBEP.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Los derechos de los artículos 43, 52, 53 y 54 no entrarán en vigor hasta que la Ley de Presupuestos Generales del Estado lo permita.

Por parte del Ayuntamiento, por parte de los sindicatos (firmas ilegibles).

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Convenio Colectivo de la empresa Plásticos Ferro, S.L. de Granada

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Plásticos Ferro, S.L., de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLÁSTICOS FERRO S.L. DE GRANADA (con código de convenio nº 18000991011991), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 5 de diciembre de 2018 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO ATARFE 2018-2020

Artículo 1º Ámbito de aplicación

Artículo 2º Ámbito personal

Artículo 3º Ámbito temporal

Artículo 4º Garantías personales

Artículo 5º Organización del trabajo.

Artículo 6º Derecho Supletorio.

Artículo 7º Personal contratado.

Artículo 8º Información de contratos

Artículo 9º Modalidades de contratación

Artículo 10º Definición de los grupos profesionales.

Artículo 11º Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 12º Régimen Salarial

Artículo 13º Antigüedad

Artículo 14º Pluses.

Artículo 15º Horas extras

Artículo 16º Pagas extras

Artículo 17º Complemento seguro

Artículo 18º Jornada laboral

Artículo 19º Vacaciones.

Artículo 20º Ropa de trabajo.

Artículo 21º Permisos y licencias.
Artículo 22º Incapacidad temporal.
Artículo 23º Seguridad y salud.
Artículo 24º Derechos sindicales.
Artículo 25º Herramientas
Artículo 26º Período de prueba
Artículo 27º Comité de interpretación.
Artículo 28º Régimen de faltas y sanciones.
Artículo 29º Faltas leves.
Artículo 30º Faltas graves.
Artículo 31º Faltas muy graves.
Artículo 32º Régimen de sanciones.
Artículo 33º Sanciones máximas.
Artículo 34º Prescripción
Artículo 35º Acciones formativas.

Artículo 1º Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la Empresa Plásticos Ferro, S.L., dedicada a la fabricación y venta de toda clase de objetos y artículos de plástico y sus derivados, así como de toda clase de artículos y materiales de construcción y saneamiento.

Artículo 2º Ámbito personal

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de la Empresa Plásticos Ferro, S.L. empleado en el Centro de trabajo de Atarfe (Granada) y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho Centro y a la citada Sociedad en el tiempo de vigencia del Convenio.

Artículo 3º Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el B.O.P. y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2018. Los atrasos correspondientes al año 2018, se abonarán una vez transcurridos 30 días desde la publicación del presente Convenio.

Este Convenio se considerará prorrogado por años naturales si no mediara denuncia con un mes de antelación a su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4º Garantías personales

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas en este Convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5º Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la Empresa, dentro de la Legislación vigente.

Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de Empresa y trabajadores.

Los representantes de los trabajadores tendrán funciones de orientación, propuestas, emisión de informes, etc. en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la Legislación vigente.

El personal se responsabilizará del buen funcionamiento, mantenimiento y limpieza de la maquinaria que le sea asignada.

Artículo 6º Derecho supletorio

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto

de los Trabajadores, L.O. de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico.

Artículo 7º Personal contratado.

El Contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o temporal, conforme a la legislación vigente en cada momento. Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán durante la vigencia de su contrato los mismos derechos e igualdad de trato que los demás trabajadores de plantilla.

Todos los contratos temporales, a su finalización, tendrán derecho a una indemnización consistente en un día de salario base por mes efectivo de trabajo, computándose a estos efectos la fracción de mes como unidad completa. No se abonará esta Indemnización cuando la extinción del contrato sea motivada por la dimisión del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 y 2, treinta días.
- Resto grupos profesionales quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 8º Información de contratos

La Dirección de la Empresa informará en el plazo de tres días a los representantes legales de los trabajadores de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Una copia básica de todos los contratos de trabajo que se celebren por escrito, así como la notificación de las modificaciones o prórrogas de los mismos, se entregarán a los representantes legales de los trabajadores en el plazo de los 10 días siguientes a que tuvieran lugar.

La dirección de la Empresa informará periódicamente a los representantes legales de los trabajadores sobre los planes y previsiones de contratación.

Artículo 9º Modalidades de contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

Se intentará por ambas partes, Dirección de Empresa y Comité de Empresa que las relaciones laborales sean prioritariamente de carácter indefinido.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el Artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferencia-

dos por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido Artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Las diversas modalidades de contratación deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

Artículo 10º Definición de grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la Empresa.

Cuando al trabajador se le reconozca un Grupo Profesional Superior, deberá percibir los conceptos retributivos correspondientes a su Grupo profesional. Para alcanzar las retribuciones fijas del nuevo Grupo Profesional serán absorbibles los complementos personales.

Grupo 1º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General.

Grupo 2º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad.

Grupo 3º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan

Quedan comprendidas en este grupo las funciones de:

a) Responsable de Turno: Coordinar, integrar y supervisar, con actividad productiva directa, las distintas secciones de producción coincidentes en un turno.

b) Encargado: Coordinar, integrar y supervisar uno o varios equipos de almacén, mantenimiento o producción.

c) Oficial Especialista: Actuará como ayudante de jefe de turno y encargado; asumirá las funciones de éstos en su ausencia.

Grupo 4º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

a) Responsable de Grupo: Coordinar, integrar y supervisar las tareas de un grupo o sección homogénea, con actividad productiva directa.

b) Oficial de Primera: Ejecución de funciones con supervisión, requiriendo conocimientos profesionales y responsabilidad de los mismos. Control de líneas de fa-

bricación, elaboración de materias primas, adhesivos, tareas de mantenimiento y oficios específicos (chofer, mecánico, electricista, etc.).

Grupo 5º Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

a) Vendedor: Tareas específicas de ventas bajo supervisión.

b) Oficial Administrativo: ejecución autónoma de funciones de administración, bajo supervisión pero con responsabilidad directa de las mismas, contabilidad, control y gestión stocks, facturación, tesorería, etc.

c) Auxiliar de Laboratorio: Controles dimensionales a pie de máquina, controles de materias primas, pruebas de laboratorio.

d) Oficial de Segunda: Realiza su cometido con supervisión en todo el proceso de fabricación y almacén y ayudará en todas las tareas al oficial de primera.

Grupo 6º Se incluyen en este grupo al personal de producción, administración y operarios que realizan su cometido con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel básico.

Quedan comprendidas en este Grupo las funciones de:

a) Auxiliar Administrativo: Efectuará tareas de oficina, bajo supervisión, centralita, archivo, correspondencia y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador.

b) Ayudante: Realiza su cometido con un método preciso, con alto grado de supervisión. Ayuda en el proceso de producción, movimientos de almacén, control de cantidades. Tareas de ayuda en oficios y mantenimiento (mecánica, electricidad, etc.).

Grupo 7º Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, manipulado y envasado, limpieza de instalaciones, carga y descarga, transporte manual, etc.

Artículo 11º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, las partes firmantes de este Convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 12º Régimen salarial

Los salarios que regirán durante el año 2018 para los diferentes grupos profesionales, son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.

Los salarios que regirán durante el año 2019 para los diferentes grupos profesionales, son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.

Los salarios que regirán durante el año 2020 para los diferentes grupos profesionales, son los que se acompañan en la tabla nº 1 anexa.

Las tablas anteriores se corresponden con los salarios Mínimos Garantizados establecidos en el XIX el Convenio Colectivo General de la Industria Química.

Artículo 13º Antigüedad

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo nº 2, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la Empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, veintiuno años, veintiséis años o treinta y uno años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2017 percibieran un complemento de antigüedad superior al que les corresponde por la aplicación de lo establecido en este artículo, seguirán percibiendo el complemento en la misma cuantía que percibían, hasta que el importe percibido sea superado por la tabla en vigor.

Artículo 14º Pluses

Se establecen los siguientes Pluses:

1. Plus de turnos. La cuantía de este Plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus retribuye la realización de funciones a turno en "proceso continuo" todos los días del año, incluidos sábados, domingos y festivos; por lo que se incluye la compensación por trabajo nocturno y en sábados, domingos y festivos.

A efectos de lo establecido en este Convenio se entiende por proceso continuo el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores/as, así como por causas de fuerza mayor.

2. Plus de nocturnidad. Para las horas trabajadas durante la noche (de 22 horas a 6 horas) se establece una percepción por noche completa trabajada en jornada semanal completa de lunes a viernes. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus no se percibirá por los trabajadores que perciban el plus de trabajo a turnos en proceso continuo.

3. Complementos.- Además de lo anterior, la dirección de la empresa podrá establecer, a título individual de cada trabajador:

- bien un complemento salarial, denominado "Complemento personal".

- bien complementos variables a determinar en los acuerdos particulares que se pacten, en su caso, con el trabajador. Estarán vinculados a la consecución de objetivos relacionados con el resultado y evolución de la empresa u otras variables que se pacten; por lo que, en ningún caso, tendrán carácter consolidable.

- O un "complemento de puesto de trabajo" que se establecerá en función del trabajo realizado, por lo que, en ningún caso, tendrá carácter consolidable

Estos complementos personales (fijos o variables) podrán tener carácter temporal o permanente.

Cualquier cantidad que se perciba en jornada ordinaria y actividad normal, distinta a los conceptos establecidos en este artículo; constituirán el complemento personal del trabajador.

En todo caso, dichos complementos personales (fijos o variables), de carácter temporal o permanente, no se verán afectados por los incrementos salariales que se pacten en las sucesivas revisiones salariales.

Los complementos personales fijos vigentes a la entrada en vigor de este convenio, se consolidarán como complementos personales no absorbibles, excepto en el caso de cambios de grupo profesional, según lo establecido en el artículo 10º.

En aplicación de la estructura salarial aquí regulada, las denominaciones actuales existentes para los diversos conceptos salariales que se vengán abonando, deberán ajustarse a lo aquí pactado.

Artículo 15º Horas extras

Estas se establecerán de acuerdo con la Legislación vigente y siempre se procurará la reducción de éstas.

Artículo 16º Pagas extras

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán el 15 de julio y el 15 de diciembre por el importe del salario base más la antigüedad.

Artículo 17º Complemento de seguro

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, la empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil euros (23.000 euros).

- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil euros (23.000 euros).

- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil euros (36.000 euros).

- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil euros (36.000 euros).

En los supuestos de Incapacidad Permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la resolución Administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador en la Empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la Empresa. Se excluyen expresamente los ac-

cidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra empresa, o como titular de la misma.

Artículo 18º Jornada laboral

De acuerdo con la Legislación Vigente, esta será de 40 horas semanales y 8 diarias.

El cómputo anual no podrá exceder de 1800 horas de trabajo efectivo.

La jornada por necesidades de producción podrá ser partida o a turnos.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes, no pasando de ocho horas diarias.

La jornada a turnos será la pactada en calendario, no pudiendo pasar de ocho horas diarias.

Artículo 19º Vacaciones

La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción. El disfrute de los días de vacaciones se realizará por días laborables, a razón de 22 días laborables más un día de vacaciones por cada festivo que coincida en sábado.

El calendario deberá ser fijado antes del día 30 de mayo de cada año.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21-7 del presente Convenio Colectivo, el tiempo total de disfrute de las vacaciones no podrá sufrir un fraccionamiento superior a tres períodos, que serán preferentemente en verano (de junio a septiembre) y en Navidad, excepto que por necesidades de producción sea imposible su disfrute en esas fechas. El tercer período podrá acumularse al período de Navidad o bien disfrutarse en otra época distinta al verano, fijándose en todo caso de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Artículo 20º Ropa de trabajo

La ropa de trabajo que entregará la empresa a sus trabajadores consistirá en dos equipos al año. Los trabajadores que ingresen en la empresa por un tiempo superior a seis meses recibirán los mismos equipos. Asimismo, la empresa suministrará una toalla, guantes, botas de seguridad y un chaleco en los puestos que fuese necesario.

El Comité de Seguridad y Salud podrá proponer mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 21º Permisos y licencias

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.
3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; de padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, nietos políticos, cónyuge, hermanos, hermanos políticos, que podrán ampliarse a

cuatro días cuando medie la necesidad de desplazamiento para este efecto.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.

6. 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.

7. Dos días a cuenta de vacaciones, no pudiendo acumularse a ninguno de los períodos de vacaciones. El trabajador deberá informar con 15 días de antelación a la empresa. EL tiempo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social.

A los efectos de este artículo, en los supuestos de desplazamiento, se seguirá el siguiente criterio para la ampliación del permiso: desplazamiento de 100 a 200 km por trayecto, 1 día adicional; más de 200 km por trayecto 2 días adicionales.

Artículo 22º Incapacidad temporal.

En caso de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo, requiera o no hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

En caso de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, los trabajadores percibirán, durante los días de hospitalización, el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de turnos.

A los efectos de éste artículo, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

Artículo 23º Seguridad y salud

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

Artículo 24º Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normativas vigentes.

Artículo 25º Herramientas

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles necesarios para el trabajo. Las herramientas que se deterioren o pierdan por causa ajena al trabajador y no por negligencia del mismo serán renovadas por la Empresa.

Artículo 26º Periodo de prueba

1. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales: 1, 2 y 3, seis meses.

Resto de grupos profesionales: 3 meses.

2. Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba la Empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento interrumpirán el cómputo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 27º Comité de interpretación

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un Comité de Interpretación, compuesto por dos miembros de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Este Comité podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Los asuntos sometidos al Comité de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el Comité de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad.

Procederán a convocar el Comité de Interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran.

Son funciones específicas del Comité de Interpretación las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este Convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

En el caso de no resultar acuerdo en el seno del Comité de Interpretación, éste deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el SERCLA (Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 28º Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este Convenio.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 29º Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la incorporación al trabajo.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

5. Utilización de teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.

6. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores, al proceso productivo de la Empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.

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

9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 30º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la incorporación al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencias sin causa justificada, de uno o dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencia donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

10. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador, contestando o firmando por él.

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. Manifestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.

9. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

10. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

11. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

16. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

18. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa

19. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

20. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

21. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad de los Servicios TIC, que se contienen en el "Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC", publicado por la Dirección de la Empresa, comunicado a los trabajadores y vigente en cada momento.

22. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

23. Otras de análoga naturaleza.

Artículo 32º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 33º Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 34º Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de graduación de las faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 4 meses.
- Faltas graves: 9 meses.
- Faltas muy graves: 18 meses.

Artículo 35º Acciones formativas.

La empresa podrá convocar a los trabajadores a acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación. En cuyo caso la asistencia a dichas acciones formativas será obligatoria para los trabajadores fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 26 horas anuales, sobre la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas

como tales. No obstante, por mutuo acuerdo de las partes, podrá pactarse la compensación en descanso en los 6 meses siguientes.

ANEXO Nº 1. TABLAS SALARIALES AÑO 2018, 2019, 2020

ATARFE	2018 2,50%	2019 2,50%	2020 2,50%
<u>Grupos</u>	<u>S. Base anual</u>	<u>S. Base anual</u>	<u>S. Base anual</u>
1	31.902,94 €	32.700,52 €	33.518,03 €
2	26.255,09 €	26.911,47 €	27.584,26 €
3	22.438,25 €	22.999,21 €	23.574,19 €
4	19.691,32 €	20.183,60 €	20.688,19 €
5	17.706,91 €	18.149,58 €	18.603,32 €
6	16.333,08 €	16.741,41 €	17.159,94 €
7	15.264,57 €	15.646,18 €	16.037,34 €
Pluses (todos los grupos)			
Plus turnos anual	3.541,39 €	3.629,92 €	3.720,67 €
Plus turnos mensual	295,12 €	302,49 €	310,06 €
Nocturnidad (€/noche)	11,07 €	11,34 €	11,63 €

ANEXO Nº 2. ANTIGÜEDAD AÑOS 2018, 2019 y 2020.

ANTIGÜEDAD	
Importes anuales	
Todos los grupos:	
3 años:	78,43
6 años:	156,86
11 años:	313,72
16 años:	470,58
21 años:	627,44
26 años:	784,30
31 años:	941,16

Firmas ilegibles.

NÚMERO 1.353

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

Convenio colectivo de Industrias Espadafor, S.A., de Granada

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Industrias Espadafor S.A. de Granada,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS ESPADAFOR S.A. DE GRANADA (con código de convenio nº 18000222011982), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 20 diciembre de 2018 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO INDUSTRIAS ESPADAFOR S.A.

AÑO 2018

CAPÍTULO 1º APLICACIÓN**ART. 1. ÁMBITO FUNCIONAL TERRITORIAL Y PERSONAL**

El presente convenio regulará las relaciones laborales, entre la empresa Industrias Espadafor S.A. y la representación legal de los trabajadores. Dicha empresa tiene su domicilio social en Granada, avenida de Andalucía s/n, y está dedicada a la fabricación de bebidas y embotellados en general, con o sin alcohol, así como producción y elaboración de vinos. De igual forma, este Convenio afectará a los nuevos centros de trabajo o empresa que Industrias Espadafor, S.A., tenga o abra en la provincia de Granada, afectando a todos sus trabajadores.

ART. 2. ÁMBITO TEMPORAL

Cualquiera que sea la fecha de registro y publicación del presente convenio, este tendrá carácter retroactivo desde el día 1 de enero del 2018 y se extenderá hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Tres meses antes de la terminación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá denunciarlo ante la Delegación Provincial de Trabajo dando comunicación de dicha denuncia a la otra parte afectada.

El convenio continuará en vigor en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio.

CAPÍTULO 2º RÉGIMEN DE TRABAJO**ART. 3. JORNADA LABORAL**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. Se establecen 2 horarios en función de la actividad de cada trabajador que quedarán establecidos según se indican a continuación y que podrán ser modificados previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, según las necesidades de la empresa

- Personal de producción: de 07:00 a 15:30 (incluye 30 minutos de descanso).

- Personal de administración: de 08:00 a 17:00 (incluye 1 hora de descanso repartida a lo largo de la jornada de trabajo)

ART. 4. HORAS EXTRAORDINARIAS

Quedan totalmente prohibidas las horas extraordinarias. Si por razones de ineludible necesidad, éstas hubieran de realizarse, se abonarán con un incremento del 75% de su valor real.

ART. 5. FIESTAS

Se estará a lo dispuesto en el calendario oficial promulgado por la Delegación Provincial de Empleo de Granada, siendo todas ellas abonables y no recuperables.

Durante los días 3 de mayo, 24 y 31 de diciembre, la jornada será de 5 horas, debiendo finalizar la misma antes de las 14:00 horas de cada uno de los días citados. El día 3 de mayo deberá permanecer de 16:00 a 20:00 horas una persona en el almacén y otra en administración.

ART. 6. VACACIONES

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutaran de 30 días naturales al año, que se abonarán, al salario mensual que corresponda.

ART. 7. CONTRATOS DE TRABAJO

Las modalidades de contratación con sus características específicas, se adecuarán a la normativa en vigor en cada momento con las siguientes particularidades:

7.1. Contratos formativos: Durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la empresa podrá llevar a cabo, de acuerdo con la legislación vigente, contratos formativos, bajo las modalidades:

a) Contratos en prácticas: La retribución mínima de los trabajadores que se contraten bajo esta modalidad durante la vigencia del Convenio, será la que establezca la normativa en vigor.

b) Contratos para la formación y el aprendizaje: La Dirección de la empresa podrá contratar durante la vigencia del presente Convenio, a trabajadores que reúnan los requisitos para esta modalidad de contratación hasta los límites que, en función de la plantilla, determine la legislación vigente y siempre que las personas aptas para el este tipo de contrato adquieran la formación teórica exigida, que la empresa les impartirá a través de los cursos de Formación Ocupacional, de acuerdo con los planes establecidos por la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía. Expresamente se acuerda que la duración de estos contratos podrá ser desde 6 meses a 3 años. Las retribuciones de los trabajadores contratados por esta modalidad serán proporcionales al tiempo de trabajo efectivo.

7.2. Contratos de duración determinada: De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, dichos contratos podrán ser prorrogados hasta 6 meses, dentro de un periodo máximo de 12 meses.

7.3. Contratos de relevo: Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes pactan que los trabajadores podrán solicitar a la Dirección de la empresa, acceder a la jubilación parcial, de conformidad a lo que establezca la legislación vigente en el momento de la petición, siempre que la empresa concierte un contrato de relevo con un trabajador desempleado o vinculado con la empresa por un contrato temporal.

Los Trabajadores que quieran acogerse a este sistema de jubilación parcial, deberán solicitarlo ante la Dirección de Recursos Humanos de la empresa en el mes de diciembre del año natural anterior a aquel para el que se solicite la jubilación.

ART. 8. PLUS DE VACACIONES

Todos los trabajadores que ostenten la condición de fijos de plantilla a 1 de enero de 2013, percibirán un plus por el importe de 15 días de salario base según la categoría que corresponda a cada trabajador afectado por dicho plus. Este plus podrá cobrarse al comienzo del disfrute de las vacaciones, o bien podrá ser prorrateado su importe en cada mensualidad.

Esta cantidad se entregara en concepto de bolsa de vacaciones.

ART. 9. ROPA DE TRABAJO

Al personal de fabricación y distribución, se le facilitará por la empresa dos monos de trabajo al año.

ART. 10. SALARIO BASE

Será el que se establece para cada una de las categorías profesionales en el anexo (I) de este convenio

ART. 11. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Las gratificaciones extraordinarias quedan establecidas de la siguiente forma:

Una mensualidad en julio, una mensualidad en la natividad del señor y una mensualidad a primeros de mayo.

Tales gratificaciones serán abonadas a razón de salario base más antigüedad y su importe podrá ser prorrateado por mensualidades.

ART. 12. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores que a partir de la firma del presente Convenio adquieran la condición de fijos de plantilla, no devengaran cantidad alguna en concepto de complemento salarial por antigüedad.

Los trabajadores que a la firma del presente convenio tuvieran adquirida la condición de fijos de plantilla, no generaran más antigüedad.

ART. 13. PLUS DE CONVENIO

Se establece un plus de convenio para cada una de las categorías profesionales que se recogen en el anexo (I) que se adjunta, este plus se percibirá mensualmente en las cuantías establecidas en dicho anexo.

ART. 14. DIETAS

Todos los trabajadores que por cuenta de la empresa, realicen viajes sin comisión y con pernoctación fuera, percibirán por este concepto una dieta mínima de 30 euros/día.

CAPÍTULO 3º SEGURIDAD Y SALUD

ART. 15. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El Delegado de Prevención será el trabajador que ostente la representación legal de los trabajadores, según la mencionada Ley 31/1995.

Para la prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, así como en el Título 2º de la ordenanza general de seguridad e higiene para aquellas materias que aún no hayan sido desarrolladas por la ley de prevención.

Todo el personal sujeto al presente convenio, se someterá, con su consentimiento, antes de su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que se repetirá cada año en el instituto de la seguridad e higiene u organismo competente, 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. Esta información se llevará a cabo con carácter previo a la contratación o al desempeño de nuevas tareas. De la misma forma, tendrán derecho 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 del puesto de trabajo, cuando se den probadas incompatibilidades del puesto de trabajo y la salud del trabajador, manteniéndose especial atención en el caso de trabajadoras embarazadas cuando el desempeño de su puesto habitual de trabajo, ponga en riesgo su salud o la de su hijo.

CAPITULO 4º COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

ART. 16. BOLSA DE ESTUDIOS

Se establece una bolsa de ayuda al estudio para todos los trabajadores que tengan hijos a su cargo hasta 23 años de edad y que estén cursando estudios. La ayuda ascenderá a un importe de 15 días de salario base, que se percibirá durante la segunda quincena del mes de septiembre de cada año. La ayuda se percibirá previa solicitud escrita efectuada por el trabajador, en la que justifique las circunstancias por la cual es beneficiario de la ayuda y además acredite que el alumno no tenga calificaciones de "no apto" o "suspense" en más de una asignatura de las cursadas en el curso académico inmediatamente anterior.

ART. 17. COMPENSACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

En caso de enfermedad profesional o accidente Laboral, la Empresa complementara hasta el cien por cien de todas las prestaciones salariales del

Trabajador, incluido el plus de convenio, desde el primer día en que se produzca la baja.

En los demás casos de incapacidad temporal, la empresa complementará a partir de los siete primeros días de la baja, hasta el cien por cien todas las retribuciones salariales, incluido el plus de convenio.

ART. 18. GRATIFICACIONES EN CASO DE JUBILACIÓN O MUERTE

Todo el personal que cese al servicio de la empresa por razón de edad, percibirá tres mensualidades. En caso de fallecimiento tal cantidad será abonada a la viuda o viudo, o hijos menores de 18 años o mayores incapacitados para el trabajo.

ART. 19. COMISIÓN MIXTA INTERPRETATIVA

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por dos representantes de la empresa y dos de los trabajadores de la misma, que hayan participado en la negociación del presente convenio.

La Dirección de la empresa y los trabajadores en todo conflicto individual o colectivo que surja derivado de la aplicación o interpretación del convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación.

La resolución de esta comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. El plazo para esta resolución será de cinco días para asuntos ordinarios.

En caso de desacuerdo en conflictos colectivo, las partes podrán solicitar la mediación prevista en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos Laborales de Andalucía. SERCLA (BOJA nº 48, de 23/04/96).

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificación sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se podrán someter igualmente a los procedimientos contemplados en el sistema de resolución extrajudicial de conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de marzo de 2005 (BOJA nº 68 de 8-4-2005) a partir del momento de que dichos procedimientos entren en vigor en los distintos marcos territoriales.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones que se fijen, asistidos por los dirigentes del Sindicato Agroalimentario o los letrados del mismo, así como por los asesores que fije la patronal.

ART. 20. GRATIFICACIONES POR TRANSPORTE

Todos los trabajadores/as que su domicilio se encuentre a más de 7 kilómetros del lugar donde se halle ubicado su puesto de trabajo, percibirán mensualmente un mínimo de 10,98 euros de gratificación por transporte.

Este plus se percibirá proporcionalmente a los días realmente trabajados.

ART. 21. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL

Se establece un incremento salarial para el año 2018 en todos los conceptos del 1,44% sobre las tablas salariales consolidadas del año 2017.

Las tablas salariales que se acuerdan para el año 2018 son las que figuran en el anexo (I) al presente contrato.

ART. 22. GRATIFICACIÓN ESPECIAL

Se establece una gratificación especial para todos los trabajadores/as del 0,5% del salario anual que cada trabajador tenga consolidado, que se percibirá en el mes de diciembre de 2018.

Para el presente año se establece una gratificación especial de 500 euros brutos lineales para todos los trabajadores por el desplazamiento a las nuevas instalaciones, que percibirán aquellos trabajadores que se encontrasen de alta en la empresa con anterioridad al 01/09/2018 y que afectará solamente a aquellos que tengan que hacer un cambio real en su puesto de trabajo, estarían excluidos de percibir dicha gratificación aquellos a los que no les suponga este cambio, como por ejemplo los comerciales de la empresa.

Estas gratificaciones tienen el carácter de no consolidables para años sucesivos.

ART. 23. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

El presente convenio colectivo obliga al empresario y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del convenio ni, como máximo, los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oírán a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del de-
sacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias a las que se refiere el
párrafo segundo del presente artículo. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utiliza-
ción de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación es-
tablecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales y los miembros de la Comi-
sión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a
los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, res-
pecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

ART. 24. CLÁUSULA DE IGUALDAD

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

ART. 25. DISPOSICIÓN FINAL

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y firmado por la Dirección de la empresa de Industrias Espadafor,
la representación sindical en la empresa y el Sindicato de Industria de CC.OO. de Granada.

ANEXO I AL CONVENIO COLECTIVO 2018 DE INDUSTRIAS ESPADAFOR. TABLAS SALARIALES AÑO 2018

CATEGORÍA PROFESIONAL

SALARIO DEFINITIVO 2018 (SUBIDA 1,44%)

GERENTE	2.635,33
JEFE DE VENTAS	1.976,52
JEFE DE COMPRAS	1.787,86
RESPONSABLE GENERAL	1.585,73
RESPONSABLE DE SECCIÓN	1.252,97
RESPONSABLE DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO	1.252,97
RESPONSABLE ENCARGADO DE PRODUCCIÓN	1.252,97
VENDEDOR	1.164,40
RESPONSABLE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	1.032,44
JEFE DE GRUPO Y CAPATAZ DE GRUPO	1.032,44
CONDUCTOR-REPARTIDOR	959,72
COMERCIAL	959,72
ENCARGADO DE GRUPO	959,72
OFICIAL DE PRIMERA	959,72
OFICIAL DE SEGUNDA	886,39
AYUDANTE Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	881,18
AUXILIAR LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	881,18
PEONES DE FÁBRICA Y AGRÍCOLA	881,18
APRENDICES HASTA 18 AÑOS	806,99

CATEGORÍA PROFESIONAL

PLUS CONVENIO DEFINITIVO 2018 (SUBIDA 1,44%)

GERENTE	46,94
JEFE DE VENTAS	46,94
JEFE DE COMPRAS	46,94
RESPONSABLE GENERAL	46,94
RESPONSABLE DE SECCIÓN	46,94
RESPONSABLE DE SECCIÓN DE MANTENIMIENTO	46,94
RESPONSABLE ENCARGADO DE PRODUCCIÓN	46,94
VENDEDOR	46,94
RESPONSABLE LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	46,94
JEFE DE GRUPO Y CAPATAZ DE GRUPO	46,94
CONDUCTOR-REPARTIDOR	46,94
COMERCIAL	46,94
ENCARGADO DE GRUPO	46,94
OFICIAL DE PRIMERA	46,94
OFICIAL DE SEGUNDA	46,94
AYUDANTE Y AUXILIAR ADMINISTRATIVO	46,94
AUXILIAR LABORATORIO Y CONTROL DE CALIDAD	46,94
PEONES DE FÁBRICA Y AGRÍCOLA	46,94
APRENDICES HASTA 18 AÑOS	46,94

NÚMERO 1.354

JUNTA DE ANDALUCÍA

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

*Convenio Colectivo de la empresa Andros Granada,
S.L.U.*

RESOLUCIÓN de 11 de marzo de 2019, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Andros Granada S.L.U.,

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDROS GRANADA S.L.U., (con código de convenio nº 18101061012019), adoptado entre la representación de la empresa y de los trabajadores, presentado el día 10 de diciembre de 2018 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 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 Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDROS GRANADA, S.L.U

ÍNDICE**CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.**

ARTÍCULO 1: ÁMBITO TERRITORIAL.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO FUNCIONAL.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO PERSONAL.

ARTÍCULO 4: ÁMBITO TEMPORAL.

ARTÍCULO 5: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 6: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

ARTÍCULO 7: COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

CAPÍTULO II: INGRESOS; JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 8: CONTRATACIÓN Y CESE

ARTÍCULO 9: JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 10: DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

ARTÍCULO 11: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

ARTÍCULO 12: BOLSA DE HORAS.

ARTÍCULO 13: HORAS EXTRAORDINARIAS.

CAPÍTULO III: VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14: VACACIONES.

ARTÍCULO 15: LICENCIAS Y PERMISOS

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 16: SALARIO BASE

ARTÍCULO 17: COMPLEMENTO DE NIVEL.

ARTÍCULO 18: PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 19: PLUS NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 20: PLUS ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 21: PLUS CONVENIO

ARTÍCULO 22: PRIMA DOMINGOS Y FESTIVOS

ARTÍCULO 23: PREMIO EXTRAORDINARIO REDUCCIÓN ABSENTISMO

ARTÍCULO 24: LIQUIDACIÓN Y PAGO.

CAPÍTULO V: MEJORAS SOCIALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ARTÍCULO 25: COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL.

ARTÍCULO 26: PREMIO DE IDEAS Y MEJORAS

ARTÍCULO 27: GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO Y PAREJAS DE HECHO

ARTÍCULO 28: GRATIFICACIÓN TRAYECTORIA PROFESIONAL

ARTÍCULO 29: AYUDA A HIJOS DISCAPACITADOS

ARTÍCULO 30: AYUDA POR DEFUNCIÓN

ARTÍCULO 31: SEGURO COLECTIVO

ARTÍCULO 32: COMEDOR.

ARTÍCULO 33: BOLSA DE ESTUDIOS.

ARTÍCULO 34: ANTICIPOS A CUENTA DE RETRIBUCIÓN ANUAL.

CAPÍTULO VI: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 35: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 36: FALTAS DE ASISTENCIA

ARTÍCULO 37: GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 38: SOLICITUD REVISIÓN GRUPO PROFESIONAL.

ARTÍCULO 39: MOVILIDAD FUNCIONAL

CAPÍTULO VII: DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 40: DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 41: SEGURIDAD; SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGO

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 42: FALTAS

ARTÍCULO 43: PROCEDIMIENTO Y PRESCRIPCIÓN.

ARTÍCULO 44: SANCIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª

DISPOSICIÓN FINAL

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1: ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios a la empresa Andros Granada, S.L.U y centros futuros que pudieran crearse en la provincia de Granada.

ARTÍCULO 2: ÁMBITO FUNCIONAL.

Por el presente convenio se regulan los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones laborales entre la empresa Andros Granada, S.L.U dedica a la fabricación de postres -con base huevo y leche- y su personal.

El contenido de este convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas ambas partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.

ARTÍCULO 3: ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores comprendidos dentro de los ámbitos territorial y funcional, o que se contraten durante su vigencia con la excepción del personal que desempeña funciones de dirección.

ARTÍCULO 4: ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio colectivo será de 5 años y entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, retro trayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2017.

La denuncia del presente convenio podrá realizarse por cualquiera de las partes dentro de los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia del mismo mediante escrito dirigido por la parte denunciante a la otra parte así como a la Administración competente.

Se acuerda la vigencia del presente convenio hasta tanto no se firme y entre en vigor el nuevo convenio colectivo salvo aquellas cláusulas que tengan fijado un plazo temporal de aplicación.

ARTÍCULO 5: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el presente convenio colectivo.

Para que opere la absorción y compensación, deberá hacerse en condiciones de homogeneidad (jornada; tiempo de trabajo; descansos; etc.).

ARTÍCULO 6: VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

El presente convenio colectivo se considera como una unidad integral para todo su articulado y tabla salarial anexa. En caso de nulidad o inaplicabilidad de alguna de sus partes o artículos, afectará a la totalidad del convenio, quedando en suspenso la efectividad del mismo hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

ARTÍCULO 7: COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del presente convenio, se constituye una comisión paritaria la cual estará formada por tres miembros de cada una de las partes.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir los asesores que cada parte estime conveniente, con un máximo de dos por cada parte firmante.

Dichos asesores, salvo que constituyan la comisión negociadora, tendrán voz pero no voto.

Serán funciones propias de la referida comisión:

- La interpretación de la aplicación del convenio colectivo.

- La vigencia y control de lo pactado.

- La conciliación en conflictos individuales o colectivos que traigan causa en la interpretación de las nor-

mas del presente convenio colectivo; supuesto éste en el que será preceptivo el sometimiento a la comisión paritaria con carácter previo al procedimiento establecido legalmente.

Todos los acuerdos requerirán de votación secreta y mayoría simple.

Las partes se comprometen expresamente a intentar la conciliación ante el SERCLA u organismo que lo sustituya una vez agotadas las posibilidades de solución en el seno de la comisión paritaria y con carácter previo a cualquier procedimiento en la vía jurisdiccional y al ejercicio del derecho de la huelga.

CAPÍTULO II: INGRESOS; JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO.**ARTÍCULO 8: CONTRATACIÓN Y CESE**

Periodo de prueba: Las admisiones del personal que se efectúen de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán provisionales durante el periodo de prueba que se establece a continuación:

- Personal no cualificado: 15 días laborables.

- Personal técnico no titulado: 3 meses

- Personal técnico: 6 meses.

Ceses: El trabajador podrá desistir unilateralmente en cualquier momento sin otro requisito que el preaviso a la empresa de 15 días a excepción de aquellos trabajadores que tuvieran pactado en contrato individual un plazo distinto en cuyo caso deberán atenerse a lo pactado en el mismo.

La falta de preaviso llevará un descuento proporcional de salario por día no preavisado.

ARTÍCULO 9: JORNADA DE TRABAJO

Los salarios pactados en la tabla salarial adjunta al presente convenio colectivo corresponde a una jornada de trabajo máxima anual de 1.812 horas.

La distribución de dicha jornada se realizará con carácter general de lunes a viernes no computando bajo ningún concepto los 15 minutos de descanso como tiempo de trabajo efectivo.

Esta jornada laboral se podrá ver ampliada por causas ajenas al proceso normal de producción, por los motivos reflejados en el correspondiente artículo del convenio, teniendo el tratamiento de horas extraordinarias no estructurales una vez superados los límites previstos para la distribución irregular de la jornada conforme lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del presente convenio.

En el momento de fichar, tanto a la entrada como a la salida, el trabajador tendrá que ir correctamente uniformado y estar completamente preparado para iniciar su trabajo.

Las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputables a la empresa, serán recuperadas en los días laborables siguientes a razón de una hora diaria como máximo siempre que ello fuera necesario; en caso de no serlo, será considerado como jornada irregular.

A este respecto se entiende como fuerza mayor a título ejemplificativo la falta de materia prima; falta de aprovisionamiento ajeno a la empresa; huelga de proveedores.

Por otro lado se entiende como avería todas aquellas que paralicen la actividad de la empresa encontrándose a título ejemplificativo la rotura de caldera; pasteurizador o similar.

Con motivo de la festividad del Corpus en Granada, la jornada de trabajo será reducida en los días anterior y posterior en dos horas.

ARTÍCULO 10: DESCANSO SEMANAL Y FESTIVOS

Por tratarse ésta de una industria cuya materia prima precisa recepción diaria e inmediato tratamiento, y por ser este trabajo ineludible para la misma, se reconoce en este convenio a la empresa el trabajo obligatorio en sábados, domingos y festivos en las secciones de mantenimiento, laboratorio, recepción y control de leche quedando el personal vinculado a la prestación de su trabajo en modo que permita la realización de dicho procesos todos los días naturales del año.

Asimismo, en el supuesto de que se organice la fábrica en tres turnos de trabajo, para los trabajadores de arranque, se considerará a todos los efectos laborable la tarde y noche del domingo en que se inicie la prestación del primer turno semanal.

Si la organización se realizara a dos turnos, la distribución de la jornada se realizará con carácter general de lunes a viernes.

El personal que preste servicios en domingo y festivos percibirá la prima correspondiente en proporción al tiempo trabajado en dichos días.

ARTÍCULO 11: DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

El tiempo de trabajo efectivo en cómputo anual podrá ser distribuido de forma irregular a lo largo del año, siempre de lunes a viernes, con el límite del 5% de la jornada anual.

En todo caso se respetarán los tiempos de descanso entre jornadas legalmente establecidos.

También se entenderá por hora extraordinaria toda aquella que exceda de la 9ª hora diaria, si bien, a efectos del devengo del tiempo extraordinario, no se tendrán en cuenta los periodos de tiempo inferiores a 30 minutos.

En todo caso, aquéllas horas que se realicen con un preaviso inferior a 48 horas tendrán la consideración de hora extraordinaria a los efectos económicos., salvo causa de fuerza mayor.

ARTÍCULO 12: BOLSA DE HORAS.

La empresa dispondrá de dos sábados como máximo al mes para realizar flexibilidad.

Sin perjuicio de su compensación con descanso, el trabajador que preste servicio en sábado tendrá derecho al abono de 10 euros brutos por sábado trabajado en concepto de "plus bolsa de horas".

Se preavisará con una antelación mínima de 48 horas, salvo fuerza mayor, tanto para la flexibilidad negativa como para la positiva.

Por fuerza mayor se entiende huelgas ajenas al sector de actividad de la empresa, averías de línea de producción; ruptura de aprovisionamiento no previsto o pedidos urgentes no planificados o sobrevenidos en las últimas 24 horas no siendo esta una lista exhaustiva.

La flexibilidad anual se fija en 64 horas en más o en menos sobre la jornada fijada en el presente convenio.

Las 64 horas se considera tope máximo que no podrá sobrepasar salvo circunstancia excepcional reconocida por comité y empresa.

La decisión de trabajar en sábados corresponde exclusivamente a la empresa, que determinará en cada momento el equipo mínimo de trabajo con el fin de garantizar la seguridad de los trabajadores y la oportunidad de trabajo.

La presente afecta a todos los departamentos de la empresa y en particular a la mano de obra directa; laboratorio; mantenimiento-servicio técnico; y organización de fábrica.

Cuando se prevea el cese o no renovación del contrato de trabajo se priorizará la recuperación de las horas negativas antes del cese efectivo con el fin de no ver mermada la liquidación del trabajador.

Si el trabajador manifiesta su negativa le será descontado el importe íntegro del saldo negativo.

Los saldos horarios pueden ser positivos o negativos en función de que el número de horas realizada por el trabajador sea superior o inferior a la jornada de trabajo pactada.

Los saldos negativos se devolverán hora por hora, por cada hora negativa se trabajará una hora.

Los saldos positivos se descansarán hora por hora, por cada hora positiva, se descansará una hora

Los saldos positivos caducan al final de año, si el trabajador por causa imputable a la empresa no disfrutara del descanso, percibirá el valor económico de las horas no descansadas con valor de hora ordinaria.

Los saldos negativos no caducan, por lo que irán pasando de año a año y los positivos serán disfrutados dentro del año natural.

ARTÍCULO 13: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria únicamente las realizadas en domingos y festivos y los excesos sobre la flexibilidad pactada.

El módulo que se pacta para el cálculo del importe base de la hora extraordinaria individual, se obtendrá por aplicación de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario base} + \text{plus antigüedad} + \text{complemento nivel} + \text{plus convenio} + \text{paga extra}) \times 1,35 \text{ euros} / \text{jornada anual}$$

No obstante lo anterior, las horas extraordinarias podrán ser compensadas con descanso equivalente dentro del mismo mes de su realización, de la siguiente forma: hora por hora descansada y abono en metálico del 35% de recargo.

CAPÍTULO III: VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 14: VACACIONES.

El personal afectado por este convenio disfrutará unas vacaciones anuales de treinta días naturales consecutivos que también podrán fraccionarse de común acuerdo entre trabajador y empresa y será publicado con al menos 2 meses de antelación.

Su organización será entre la empresa y comité de empresa siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de organización y funcionamiento de la empresa.

El periodo de disfrute, será preferentemente en los meses de junio; julio; agosto y septiembre.

En el caso de que las vacaciones sean fraccionadas por motivos de organización de la empresa, los trabajadores afectados disfrutarán de veinticuatro días laborales entendiéndose como tal de lunes a viernes.

El período de vacaciones estará retribuido, exclusivamente, por los salarios fijados en el anexo I más el plus de antigüedad que corresponda.

Salvo causas legales y excepcionales derivadas de cuestiones organizativas, no es permisible la acumulación de vacaciones para el año siguiente, ni podrán concederse a cuenta del año anterior, cuando por cualquier causa no hayan sido disfrutadas.

En caso de cese del trabajador, la empresa liquidará la parte proporcional positiva o negativa correspondiente al periodo de año natural devengado en el momento del cese del contrato.

ARTÍCULO 15: LICENCIAS Y PERMISOS

El personal de la empresa podrá faltar al trabajo con percepción de su salario por el tiempo que se expresa y para los casos que se prevén, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente:

15.1 Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.

15.2 Tres días naturales que podrán ampliarse a cinco en caso de desplazamiento, en los casos de nacimiento de hijos, o fallecimiento del cónyuge, padre o madre de uno y otro cónyuge; hijos; nietos y hermanos.

15.3 Dos días por traslado del domicilio habitual.

15.4 Dos días en caso de fallecimiento de los abuelos o sobrinos del trabajador. Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

15.5 Un día por boda de hijo, nieto o hermano. Y dos días en caso de fallecimiento de tíos y cuñados y un día por intervención quirúrgica con hospitalización de sobrino por consanguinidad o afinidad.

15.6 Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, siempre que éste no pueda realizarse fuera de la jornada de trabajo.

15.7 El tiempo necesario para recibir asistencia personal del médico de cabecera (o especialista de la Seguridad Social con volante médico previo), siempre que coincida el horario de consulta con el de trabajo.

15.8 Dos días de asuntos propios. Estos podrán ser tomados de forma consecutiva y no podrán hacer uso de los mismos en porcentaje de trabajadores que suponga poner en peligro la producción o cualquier trabajo elemental para el correcto proceso productivo.

15.9 Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la

realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores favorecidos con cualquiera de las licencias anteriores, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios, excepto en el caso del permiso por asuntos propios.

A estos efectos, el término "cónyuge" se asemeja a pareja de hecho legalmente constituida.

Igualmente, se entenderá por desplazamiento todo aquél que suponga exceder del límite provincial de Granada.

CAPÍTULO IV: CONDICIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 16: SALARIO BASE

Se denomina salario base al que bajo tal concepto figura para cada grupo profesional en la tabla salarial adjunta y servirá de base para el cálculo de los correspondientes pluses.

Este concepto determinará y compensará la retribución del trabajador fijada como unidad de tiempo sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos.

El personal que preste su servicio en jornada reducida o por horas, tendrá derecho a las mismas gratificaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

ARTÍCULO 17: COMPLEMENTO DE NIVEL.

El importe del plus de complemento de nivel será para cada grupo profesional el que se especifique en el anexo al presente convenio.

El personal que preste su servicio en jornada reducida o por horas, tendrá derecho a las mismas gratificaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

ARTÍCULO 18: PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establecen 3 gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en el abono de una mensualidad del salario base más antigüedad, vigente para cada grupo profesional del trabajador en el mes anterior a la fecha de pago.

Se denominarán "paga extraordinaria de verano"; "paga extraordinaria de Navidad" y "paga marzo" y se devengarán en periodos de doce meses a contar desde el día 1 de julio; 1 de enero y 1 de enero respectivamente

Respecto al momento de pago éstas tendrán lugar respectivamente los días 15 de julio; 15 de diciembre y 15 de marzo.

En los supuestos de ingresos o cese durante el período de devengo se percibirán las partes proporcionales al tiempo trabajado en cada período.

El personal que preste su servicio en jornada reducida o por horas, tendrá derecho a las mismas gratificaciones en la parte proporcional al tiempo realmente trabajado.

ARTÍCULO 19: PLUS NOCTURNIDAD

Todo trabajador que preste sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana, percibirá por cada hora trabajada en este período un plus equivalente al 20% sobre su salario base.

Quedan exceptuados del percibo de este plus los porteros y aquellos trabajadores expresamente contratados para trabajar en jornada nocturna.

ARTÍCULO 20: PLUS ANTIGÜEDAD

Los trabajadores que vinieran percibiendo el denominado "complemento de antigüedad" continuarán devengándolo mediante trienios con un valor del 6% calculado sobre el salario base respectivo y con un máximo de diez.

Para los trabajadores indicados anteriormente, cada trienio comenzará a devengarse el día 1 del mes en que se cumple, siempre que se inicie la antigüedad en la primera quincena del mes correspondiente.

Si el ingreso en la empresa ha tenido lugar en la segunda quincena, el devengo del trienio tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente al de ingreso.

Los trabajadores que hayan iniciado su prestación de servicios a la empresa, con posterioridad al día 1 de enero de 1999 no generarán el denominado plus de antigüedad.

ARTÍCULO 21: PLUS CONVENIO

Se establece un plus convenio fijo con independencia del nivel profesional del trabajador consistente en una cantidad anual de 858,38.-euros distribuida en 12 mensualidades por un importe de 71,53.-euros al mes.

En este supuesto, y dado que dicho Plus sustituye a los anteriores pluses de transporte y vacaciones se introducirá en la nómina con efectos del 1 de enero de 2019.

ARTÍCULO 22: PRIMA DOMINGOS Y FESTIVOS

El trabajador que realice jornada laboral en domingos y festivos, percibirá por el trabajo de dichos días una prima fijada en el 40% de la retribución correspondiente al tiempo de jornada normal trabajada en los mismos.

ARTÍCULO 23: PREMIO EXTRAORDINARIO REDUCCIÓN ABSENTISMO A LA FINALIZACIÓN DE LA VIGENCIA PACTADA DEL CONVENIO COLECTIVO.

Igualmente, si a 31 de diciembre de 2021 -fecha de finalización del convenio colectivo-, el absentismo medio de la empresa de los 5 últimos años -2017/2021- resulta inferior al 4,5%, la empresa abonará a cada trabajador, el equivalente a un 33% de la masa salarial de 1 paga extraordinaria.

A estos efectos:

- La masa salarial será la suma del salario base + antigüedad vigente el 31 de diciembre de 2021 de una paga extraordinaria de todos los trabajadores de la empresa.

- La forma de cálculo y distribución de dicho premio será la siguiente:

1º Cálculo de la masa salarial (salario base + antigüedad vigente a 31 de diciembre de 2021).

2º Aplicación del 33% a la masa salarial así obtenida.

3º Distribución prorrateada de la cantidad obtenida entre todos los trabajadores que hubieran tenido un absentismo individual medio global inferior al 4,5% durante la vigencia del convenio.

Igualmente, a estos efectos, se entenderá como absentismo las ausencias por contingencia común, por permiso retribuido excepto los 2 días de asuntos propios, así como todas aquéllas que no hayan sido o no tengan justificación.

ARTÍCULO 24: LIQUIDACIÓN Y PAGO.

El pago de las nóminas se hará mediante transferencia bancaria el último día laboral del mes correspondiente.

CAPÍTULO V: MEJORAS SOCIALES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

ARTÍCULO 25: COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

Desde el cuarto día de la incapacidad temporal hasta su agotamiento la empresa complementará la diferencia entre la prestación legalmente establecida y el 100% de los salarios establecidos en convenio teniendo en cuenta para su cálculo la suma del salario base + la antigüedad que en su caso pudiera tener derecho + complementos correspondientes + pluses correspondientes.

En el caso de hospitalización y en la primera baja del año se percibirá el complemento desde el primer día.

ARTÍCULO 26: PREMIO DE IDEAS Y MEJORAS

Todos los trabajadores podrán elevar ideas y mejoras para mejorar el trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad y buena marcha de la empresa.

Toda idea y mejora se presentarán mediante escrito detallado y serán estudiadas por la jefatura de fábrica y la dirección del departamento al que afecte otorgando el premio que corresponda en función de la importancia de la iniciativa.

ARTÍCULO 27: GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO Y PAREJAS DE HECHO

Al contraer matrimonio o constituirse formalmente como pareja de hecho cualquier trabajador que lleve más de 180 días en la empresa tendrá derecho a percibir en la nómina siguiente a que lo acredite mediante el justificante del Registro Oficial correspondiente, una gratificación consistente en la cuantía de diez días de salario base más antigüedad, o de la parte proporcional al último período contratado, a que tenga derecho en la fecha de contraer matrimonio o constituirse formalmente como pareja de hecho.

No tendrá derecho a percibir esta gratificación aquel trabajador o trabajadora que contrajera matrimonio con la misma persona con la que previamente se hubiera constituido como pareja de hecho y hubiera percibido dicha gratificación.

ARTÍCULO 28: GRATIFICACIÓN TRAYECTORIA PROFESIONAL

Todo el personal que cese en la empresa por razón de jubilación ordinaria, percibirá una gratificación consistente en el pago de cuatro mensualidades de los salarios fijados en el presente convenio.

ARTÍCULO 29: AYUDAS A HIJOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Se abonará a todos los trabajadores de la plantilla una ayuda mensual de 100,92 euros por cada hijo con una discapacidad igual o superior al 33% y cuya condición haya sido reconocida por la autoridad oficial que corresponda.

Este tipo de ayuda comenzará a partir de la fecha en que se solicite de la empresa (sin retroactividad) siempre que haya sido previamente reconocida tal situación.

Igualmente se extinguirá esta ayuda por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y cuidados al discapacitado.

ARTÍCULO 30: AYUDA POR DEFUNCIÓN

En caso de fallecimiento del trabajador en situación de activo, la empresa abonará una cantidad consistente en cuatro mensualidades de su salario, calculados de igual forma que para los casos de gratificación por trayectoria y que será hecha efectiva a la persona previamente designada por el trabajador y en su defecto a los herederos legítimos, al mes siguiente a la justificación de las circunstancias alegadas.

Esta ayuda será independiente de cualquier otra que pudiera corresponder a sus beneficiarios por la seguridad social; mutualidad o seguro colectivo en las condiciones que se pacten con la compañía aseguradora. El derecho al reconocimiento de su percepción prescribirá al año del fallecimiento.

ARTÍCULO 31: SEGURO COLECTIVO

La empresa concertará con una aseguradora privada una póliza de seguro dentro del ramo de vida, con garantías para cubrir los riesgos de muerte, invalidez (en su grado de absoluta y permanente para cualquier profesión u oficio), siendo el coste de dicho seguro sufragado en su totalidad por la empresa.

Las cuantías aseguradas son las siguientes:

Póliza de vida.

Fallecimiento por cualquier causa: 18.000,00 euros.

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión: 18.000 euros.

Póliza de accidentes.

Fallecimiento por accidente (24 horas: 36.000 euros).

Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión u oficio derivada de accidente: 18.000 euros.

Incapacidad permanente parcial por accidente:

El pago de un porcentaje sobre un capital base de 18.000 euros de acuerdo con la tabla de baremos establecida por la autoridad laboral.

Fallecimiento por infarto de miocardio o derrame cerebral: 36.000 euros: Se considerará como accidente el infarto de miocardio y el cerebrovascular cuando sean catalogados como accidente por los organismos competentes en sus resoluciones o sentencias firmes y aceptados como tales por las mutuas de accidentes y enfermedades profesionales de la seguridad social.

ARTÍCULO 32: COMEDOR.

La empresa aporta para gastos de comedor una subvención anual de 7.056 euros al año incrementándose cada año en el IPC que se abonará a los responsables de la gestión del mismo en 12 fracciones por meses anticipados.

La gestión del servicio será competencia de los representantes de los trabajadores siendo por cuenta de la empresa la instalación de los elementos necesarios para dichos servicios, el mantenimiento de los mismos y la vigilancia de un correcto funcionamiento.

ARTÍCULO 33: BOLSA DE ESTUDIOS.

La empresa aportará para ayuda de estudios de los trabajadores y los hijos de éstos que cursen estudios de tipo obligatorio ampliado a estudios de bachillerato; universitarios o de formación profesional la cantidad de

6.771,83 euros anuales; cantidad que será gestionada conjuntamente entre la empresa y el comité de empresa.

A los efectos anteriores se engloban la educación de niños de 3 a 6 años.

Los plazos y requisitos para las solicitudes los hará públicos el departamento de recursos humanos en el mes de julio de cada año, en relación con el curso académico siguiente y se perderá cuando se repita más de una vez el mismo curso.

ARTÍCULO 34: ANTICIPOS A CUENTA DE RETRIBUCIÓN ANUAL.

Se establece un fondo para anticipos a cuenta de la retribución anual, dotado en el presente convenio colectivo con la cuantía de 30.000 euros.

En materia de anticipos el personal tiene derecho a percibir en el curso de cada mes anticipos proporcionales al período del mes ya transcurrido, sin que éstos puedan exceder del 90% del importe del salario devengado.

CAPÍTULO VI: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GRUPOS PROFESIONALES.

ARTÍCULO 35: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica, administrativa y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientación de este convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, si bien se reconoce el derecho y la obligación de informar al comité de empresa de cualquier cambio que se pueda producir.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la empresa les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo.

Son facultades de la dirección de la empresa en materia de organización, entre otras:

- El señalamiento de métodos operativos.

- La exigencia del rendimiento correcto y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

- La adjudicación de funciones, tareas, máquinas, herramientas, vehículos y útiles de trabajo.

- La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles de cada labor.

- El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de máquinas y vehículos, instrumentos y útiles de trabajo encomendados.

- Posibilidad de establecer sistemas de remuneración por tarea o destajo, o la forma que fuese.

La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de distinto grupo profesional, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia y necesidad constatadas.

ARTÍCULO 36: FALTAS DE ASISTENCIA

Toda ausencia deberá ser comunicada a la empresa dentro de la jornada de trabajo en que se produzca la falta y a ser posible con anterioridad al inicio de la jornada, salvo caso de fuerza mayor, debiendo ser justificado el motivo de la ausencia documentalmente.

Aquellas ausencias no justificadas, con independencia de que puedan constituir faltas sancionables, darán lugar a la pérdida de los salarios correspondientes al tiempo no trabajado, calculándose el coste de cada hora no trabajada de acuerdo con la siguiente fórmula: (retribución año/horas año), donde la retribución año será la totalidad de las remuneraciones que con carácter fijo perciba el trabajador en el momento de la ausencia, y siendo las horas año las pactadas en este convenio.

ARTÍCULO 37: GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos y niveles profesionales existentes en esta empresa son los siguientes:

GRUPOS PROFESIONALES:

- 1. Técnicos.
- 2. Administrativos y comerciales.
- 3. Producción; servicios de fábrica y tareas auxiliares.

Los referidos grupos profesionales estarán formados por los siguientes niveles profesionales:

1. Grupo Técnicos:
 - a. Nivel 1: Responsable de departamento.
 - b. Nivel 2: Técnico/a titulado/a superior.
 - c. Nivel 3: Técnico/a titulado/a medio.
 - d. Nivel 4: Técnico/a informático/a.
2. Grupo Administrativos y comerciales:
 - a. Nivel 1: Delegado/a de ventas.
 - b. Nivel 2: Oficial/a administrativo/a 1ª.
 - c. Nivel 3: Oficial/a administrativo/a 2ª.
 - d. Nivel 4: Vendedor/a.
 - e. Nivel 5: Auxiliar administrativo/a.
 - f. Nivel 6: Ayudante/a de sector.
3. Producción; servicios de fábrica y tareas auxiliares:
 - a. Nivel 1: Responsable de turno/ encargado/a.
 - b. Nivel 2: Técnico/a de mantenimiento.
 - c. Nivel 3: Oficial/a 1ª Laboratorio.
 - d. Nivel 3 bis: Mecánico/a de segunda -a extinguir-
 - e. Nivel 4: Oficial/a 2ª Laboratorio.
 - f. Nivel 5: Operador/a especialista de 1ª.
 - g. Nivel 6: Auxiliar Laboratorio.
 - h. Nivel 7: Operario/a especialista de 2ª.
 - i. Nivel 7 bis: Peón especialista -a extinguir-
 - j. Nivel 8: Oficial/a 1ª fabricación.
 - k. Nivel 8 bis: Peón carga -a extinguir-
 - l. Nivel 9: Oficial/a 2ª fabricación.
 - m. Nivel 9 bis: Ayudante de Fabricación -a extinguir-
 - n. Nivel 10: Especialista.
 - o. Nivel 11: Ayudante de sector.
 - p. Nivel 12: Portero/a.

La definición de cada grupo y nivel profesional aparecerá referida como anexo número 2 del presente convenio colectivo, conforme lo acordado en la comisión paritaria que se constituirá a tal efecto una vez haya sido aprobado el presente convenio. Ambas partes se comprometen a finalizarlo a más tardar el 30 de junio de 2019.

ARTÍCULO 38: SOLICITUD REVISIÓN GRUPO PROFESIONAL.

Los trabajadores de ANDROS GRANADA, S.L.U que desempeñen funciones distintas a las de su nivel profesional actual durante más de 6 meses, podrán solicitar la revisión de éste durante el primer trimestre del año en curso siendo estudiada y resuelta durante el segundo trimestre del referido año.

Para ello el trabajador presentará un informe especificando las diferentes funciones que dice desempeñar.

Esta solicitud deberá ir firmada tanto por el propio trabajador solicitante como por un responsable del departamento al que corresponda siendo remitida al departamento de recursos humanos el cual dará copia sellada tanto al trabajador como al comité de empresa.

El formulario para tal fin estará en posesión del responsable de cada departamento.

ARTÍCULO 39: MOVILIDAD FUNCIONAL

Para lo dispuesto en materia de movilidad funcional, el presente convenio se remite expresamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

CAPÍTULO VII: DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**ARTÍCULO 40: DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.**

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

Los miembros del comité de empresa tendrán las funciones, atribuciones, facultades y garantías que se le reconocen en el vigente Estatuto de los Trabajadores, o que se establezcan en cada momento por la legislación laboral.

Las reuniones del comité de empresa con la dirección se celebrarán con carácter ordinario cada trimestre natural, debiendo figurar en el orden del día de dichas reuniones la revisión de la aplicación general del convenio, así como recibir información sobre la marcha de la empresa y evolución del sector económico a que pertenece.

La empresa pondrá a disposición del comité un local adecuado para sus reuniones periódicas y la convocatoria a las mismas, así como las ausencias en uso del crédito de horas para realizar las funciones o gestiones sindicales de los representantes de los trabajadores, deberán ser notificadas a sus jefes respectivos con un antelación de cuarenta y ocho horas, al objeto de suplir las ausencias de sus puestos de trabajo.

Facilitará asimismo, un tablón de anuncios para el uso de los trabajadores, que regulará el comité de Empresa y bajo cuya autorización y responsabilidad se fijarán las comunicaciones e información de interés laboral, previo traslado a la Dirección.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a reunirse en asambleas, a cuyo efecto facilitará el comedor o local análogo, para la celebración de las mismas fuera de las horas de trabajo, siempre que lo solicite por escrito el comité de empresa o un número de trabajadores no inferior al 10% de la plantilla, con una antelación mínima de 48 horas.

Del normal desarrollo serán responsables los solicitantes y la presidencia de la misma.

ARTÍCULO 41: SEGURIDAD; SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones y normativas que se encuentren vigentes en cada momento. Estableciéndose por el comité, al efecto, los medios adecuados para cada puesto de trabajo en orden a prevención y seguridad, será obligatorio el uso de dichos medios, considerándose falta grave o muy grave la no utilización de éstos o la negativa a su uso así como la inobservancia por parte del trabajador de las normas vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa propondrá anualmente a sus trabajadores el reconocimiento médico con pruebas analíticas y exploración general.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 42: FALTAS

Definición y clasificación. Se entiende por falta toda acción u omisión que suponga infracción, incumplimiento, quebranto o desconocimiento de los deberes laborales del trabajador.

Las faltas se graduarán a tenor de las circunstancias que en su comisión concurren, siendo juzgadas con mayor rigidez las cometidas por el personal con responsabilidad o cuya función específica fuese la vigilancia, puesta en marcha del proceso de fabricación, o supervisión del mismo.

Se considerarán aspectos determinantes de la calificación, los derivados de reincidencia, reiteración, indisciplina o desobediencia, intencionalidad, imprudencia, publicidad, así como los riesgos, daños o perjuicios que de su comisión puedan derivarse.

Se considerará que existe reiteración cuando el trabajador hubiese ya sido sancionado anteriormente por otra falta de igual o mayor gravedad, o por dos de gravedad inferior, aun de distinta índole.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, intencionalidad, trascendencia o repercusiones en el buen funcionamiento de los servicios o el rendimiento del resto del personal.

42. 1) Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) No comunicar con carácter previo o, en caso de incumplimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se vea la imposibilidad de hacerlo.
- b) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
- c) Discusiones de menor importancia con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- d) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- e) Usar el teléfono para asuntos particulares, sin debida autorización, durante la jornada laboral.
- f) Lavarse, cambiarse de ropa o calzado, antes de la hora de salida.
- g) Atender visitas ajenas al trabajo sin permiso.
- h) La incorrección en el uso del uniforme o prendas de trabajo.
- i) Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir; calzado o complementos que aumente el riesgo de accidente o contaminación del producto

42.2) Faltas Graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto del trabajador al dirigirse al encargado o jefe superior, o viceversa.
- b) No someterse al control de entrada; salida o presencia.
- c) Dejar papeles; trapos; desperdicios, etc., en el suelo o fuera de los lugares destinados a recogerlos.
- d) La desobediencia a los superiores en cualquier orden legítima y materia de trabajo
- e) La imprudencia en el acto de servicio. En todo caso se considerará imprudencia en el acto de servicio el no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- f) Tolerar que los trabajadores subordinados quebranten las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- g) Discusiones públicas de mayor envergadura que hayan requerido de intervención por parte de los compañeros o llamadas de atención por superiores jerárquicos.
- h) Impuntualidad no justificada hasta en 3 ocasiones en 3 meses.
- i) Inasistencia injustificada al trabajo de 2 o más días durante un año.
- j) Simulación de enfermedad o accidente.
- k) Ejecución deficiente de los trabajos encomendados.
- l) El incumplimiento de las responsabilidades y obligaciones concretas de cada puesto de trabajo.
- m) Reincidencia en la comisión de 3 faltas leves aunque sean de distinta naturaleza en 1 año.

42.3) Faltas Muy Graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) El incumplimiento por parte del trabajador de cualquier norma en materia de prevención de riesgos laborales; seguridad y salud en el trabajo así como cualquier normativa en materia de calidad vigente en la empresa cada momento.
- b) Abandono de trabajo. Se considerará que existe abandono cuando persista la ausencia injustificada al trabajo durante 3 días, consecutivos o alternos en 1 año.
- c) Acudir al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o la ingesta de cualquier tipo de estupefacientes o drogas.
- d) Las amenazas o coacciones individuales o colectivas.
- e) El acoso laboral o sexual.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de sus compañeros o suponga riesgo de higiene.
- g) Incumplimientos de la normativa referente a la protección de datos de carácter personal; la vulneración de las normas y/o políticas de confidencialidad, privacidad y seguridad de la empresa así como del secreto profesional.
- h) Uso indebido o inadecuado de medios empresariales
- i) Reincidencia en la comisión de 2 faltas graves de igual o distinta naturaleza en el periodo de 1 año.

ARTÍCULO 43: PROCEDIMIENTO Y PRESCRIPCIÓN.

La imposición de faltas deberá ser notificada fehacientemente por escrito al propio interesado, en el que

deberá ser detallado el hecho que constituya la falta y la naturaleza y efecto de la sanción que se le imponga.

En el caso de que un representante de los trabajadores fuese sancionado con falta grave o muy grave, será necesario la apertura de un expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los restantes representantes de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 44: SANCIONES.

La facultad sancionadora corresponde a la empresa, aunque las decisiones adoptadas por ésta puedan ser revisadas por la jurisdicción competente.

Las sanciones que proceda imponerse en cada caso, por las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 2 meses.
- Despido.

El comité de empresa, será informado de la imposición de sanciones graves y muy graves.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª.

Durante la vigencia del convenio las tablas salariales de 2017 se actualizarán con los siguientes porcentajes:

- Año 2018: incremento del 2%;
- Año 2019 incremento 1,5%;
- Año 2020 incremento 1,25%;
- Año 2021 incremento 1,25%.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª.

Con independencia de las retribuciones que puedan corresponder en atención exclusiva al grupo profesional, la empresa podrá otorgar un complemento especial a quienes sean designados y durante el periodo que ejerzan puestos de mando y especial responsabilidad, en función de su mayor dedicación y responsabilidad.

Este complemento se devengará a partir de la incorporación al puesto de trabajo y dejará de percibirse en el momento de cesar en el mismo o no realizar las funciones por las que se concede, estando sujeto a las siguientes condiciones:

Guardará íntima relación con el cargo o puesto para el que se otorgue cualquiera que sea el grupo profesional de quien lo desempeñe.

Se percibirá exclusivamente en las mensualidades ordinarias mientras se esté desempeñando el puesto o cargo para el que se le asignó, y no computará a ningún efecto para la fijación de los conceptos económicos que pudieran corresponder a la categoría profesional del perceptor.

En atención a su especial naturaleza, no compensarán ni absorberán conceptos económicos que ya vinieran devengándose. A su vez, tampoco tendrá carácter compensable ni absorbible por las futuras mejoras económicas que pudieran corresponder al interesado por razón exclusiva de su categoría profesional.

En ningún caso dará lugar al devengo de horas extraordinarias las variaciones en el horario o en la duración de la jornada que puedan derivarse del cumplimiento de los deberes que implican los puestos de mando y especial responsabilidad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, las materias aquí reguladas pasaran a regirse por lo dispuesto en su articulado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª.

A efectos de no realizar una escritura demasiado compleja, en el texto del presente convenio, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras de esta empresa sin que esto suponga ignorancia de las diferencia de género existente entre ambos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 5ª.

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

En caso de desacuerdo las partes someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, desde que le fuese planteada la discrepancia. Si la Comisión Paritaria del Convenio no diera contestación a la solicitud en los plazos referidos, o su pronunciamiento no permitiera el acuerdo, las partes someterán su discrepancia al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) u órgano que corresponda de acuerdo con las disposiciones legales en vigor.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, las partes se someten a las estipulaciones recogidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores vigente en la actualidad, y la normativa legal que lo desarrolle.

NÚMERO 1.339

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO UNO DE GRANADA

Sentencia núm. 821/17

EDICTO

Dª Ana Nestares Pleguezuelo, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Uno de Granada,

HAGO SABER: que en los autos Formtext 821/2017, se ha dictado la Sentencia nº 406/18, cuyo encabezamiento y parte dispositiva, son del tenor literal siguiente:

En la Ciudad de Granada a 13 de septiembre de 2018, Jesús I. Rodríguez Alcázar Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de esta ciudad, ha visto los presentes autos con el nº 821/17 sobre reclamación de cantidad promovido a instancia de D. Roberto Romero Roda contra Servicios Integrales Silfran, S.L.

FALLO:

Que estimando íntegramente la demanda interpuesta por D. Roberto Romero Roda contra Servicios Integrales Silfran, S.L., debo condenar a la demandada al pago de la cantidad de 3019'70 euros, así como a los intereses devengados en la forma contenida en la presente resolución.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de su notificación, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, recurso que habrá de anunciarse conforme al artículo 194 LRJS mediante comparecencia, por escrito o por simple manifestación de la parte ante este Juzgado, debiendo la empresa condenada, si fuere la que la recurriere, presentar resguardos acreditativos separados de haber ingresado la cantidad a la que se le condena, y el depósito de 300 euros, indicando en cada uno de ellos el concepto, previsto en el artículo 229 de la LRJS en la cuenta corriente de este Juzgado.

Así por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo, Jesús I. Rodríguez Alcázar, Magistrado del Juzgado de lo Social nº 1 de Granada.

Y para que conste y sirva de notificación a la empresa demandada Servicios Integrales Silfran, S.L., actualmente de ignorado domicilio, se expide el presente edicto para su publicación en el Boletín Oficial de esta provincia.

Granada, 14 de marzo de 2019.- La Letrada de la Administración de Justicia

NÚMERO 1.344

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO CINCO DE GRANADA

Autos número 1011/2017, hoy ejecución 90/2018

EDICTO

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

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 1011/2017 hoy ejecución 90/2018 a instancia de María Macarena Muñoz Muñoz, contra Ibérica de Restauraciones y Franquicias 2016, S.L., se ha dictado decreto de insolvencia de fecha 15/03/2019 contra el que cabe recurso de revisión en el plazo de tres días.

Y para que sirva de notificación al demandado Ibérica de Restauraciones y Franquicias 2016, S.L., actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo tener conocimiento del acto en la Secretaría de este Juzgado.

Granada, 15 de marzo de 2019.-La Letrada de la Administración de Justicia (firma ilegible).

NÚMERO 1.345

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO SIETE DE GRANADA

Ejecución núm. 118/18

EDICTO

D^a Rafaela Ordóñez Correa, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número Siete de Granada.

HACE SABER: Que en este Juzgado se sigue la Ejecución nº 118/2018 contra Cadegra, S.L. y Auxerlim, S.L., en el que se han dictado resoluciones de fecha 11/03/2019 (Auto y Decreto ampliando ejecución) haciéndoles saber que contra las mismas cabe recurso de reposición y revisión conforme a lo establecido en el art. 239.4 LRJS en el plazo de tres días contados a partir del siguiente al de la notificación (publicación en el Boletín Oficial de la Provincia), de conformidad con lo establecido en los arts. 186 y 187 de la LRJS.

Que el procedimiento se encuentra a disposición de la demandada en la Secretaría de este Juzgado de lo Social 7, sito en Avda. del Sur 5, Edificio La Caleta, donde podrá tener conocimiento íntegro de la resolución.

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

Granada, a once de marzo de dos mil diecinueve.- La Letrada de la Administración de Justicia.

NÚMERO 1.346

AYUNTAMIENTO DE ALAMEDILLA (Granada)

Calificación ambiental línea eléctrica La Sierrecilla

EDICTO

Calificación Ambiental: Información pública LMT y Centro de Transformación de 100 kVA La Sierrecilla (Oqueales)

D. Torcuato Cabrerizo Fernández, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Alamedilla.

HACE SABER: Actividad: LMT y Centro de Transformación de 100 kVA La Sierrecilla (Oqueales)

Emplazamiento: Paraje Oqueales.

Habiéndose iniciado expediente promovido por el Ayuntamiento de Alamedilla de Calificación Ambiental para la actividad de LMT y Centro de Transformación de 100 kVA La Sierrecilla (Oqueales). Habiéndose emitido los informes correspondientes.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto 297/1995, de 19 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Calificación Ambiental, se procede a la apertura de trámite de información pública por plazo de veinte días hábiles.

Durante el citado periodo, el expediente estará a disposición del ciudadano para ser examinado, en la Oficina de este Ayuntamiento, en horario de 10 a 14.

Toda persona o entidad que pueda considerarse afectada por el ejercicio de la actividad solicitada, podrá presentar las alegaciones y documentos que estime oportunos.

El trámite de información pública del presente expediente, tendrá lugar desde el día siguiente a la publicación del anuncio en BOP.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Alamedilla, a 12 de marzo de 2019.- El Alcalde (firma ilegible).

NÚMERO 1.402

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE (Granada)

Bases Auxiliar Administrativo personal funcionario

EDICTO

D^a Concepción Ramírez Marín, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Albolote (Granada) en uso de las facultades que le otorga la vigente legislación de régimen local,

HACE SABER: Que la Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 22 de marzo de 2019, acordó aprobar la convocatoria y las Bases, que se publican íntegramente a continuación:

BASES DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN EN PROPIEDAD DE UNA PLAZA DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO FUNCIONARIO/A DE CARRERA, MEDIANTE EL PROCEDIMIENTO DE OPOSICIÓN LIBRE

A.- NORMAS GENERALES.

1.- El objeto de las presentes bases, es la Convocatoria de Proceso selectivo para la provisión de una plaza de Auxiliar Administrativo, Escala Administración General; Subescala Auxiliar, Grupo C2, vacante en la plantilla de funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Albolote e incluida en la oferta de empleo público de 2018, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia Núm. 195 de 10 de octubre de 2018, dotada con el Sueldo, Pagas Extraordinarias, Trienios y demás retribuciones que correspondan según la legislación vigente.

2.- A las presentes pruebas selectivas les será de aplicación las bases de la convocatoria,

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

- La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en cuanto no se oponga a lo dispuesto en el TREBEP.

- El Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

- El R.D. 896/1991, de 7 de junio, por el que se aprueban las reglas básicas y programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

- El R.D. 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicios de la Administración General del Estado.

3.- Requisitos

Para participar en la Oposición, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser español o nacional de uno de los restantes Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que les sea de aplicación la libre circulación de trabajadores, en los términos previstos en la Ley estatal que regule la materia. Independientemente de su nacionalidad, el cónyuge de los españoles y de los nacionales de alguno de los Estados miembros de la Unión Europea, y cuando así lo prevea el correspondiente Tratado, el cónyuge de los nacionales de algún Estado en los que sea de aplicación la libertad de circulación de trabajadores, siempre que no estén separados de derecho. Asimismo, y con las mismas condiciones que los cónyuges, podrán participar los descendientes y los de su cónyuge, menores de veintiún años o mayores de dicha edad que vivan a sus expensas.

Tener cumplidos dieciséis años de edad.

b) Estar en posesión del título exigido, o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que finalice el plazo de presentación de instancias, en cada caso. El título exigido es el de graduado en educación secundaria obligatoria, graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente (deberá de acreditarse la equivalencia).

c) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las funciones propias del trabajo a realizar.

d) No haber sido separado o suspendido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por Sentencia Judicial firme.

Los requisitos establecidos en esta base, deberán reunirse el último día del plazo de presentación de instancias y mantenerlos durante el proceso selectivo.

4. Instancias y admisión.

- Las instancias para tomar parte en las pruebas se dirigirán a la Sra. Alcaldesa y deberán contener la declaración de que el interesado reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos en la base anterior. Deberán ir acompañadas de:

- Fotocopia del DNI y resguardo de ingreso de los Derechos de examen, que serán de 10 euros, en la cuenta corriente ES11 2038 3516 5464 0000 1789.

Por aplicación de lo dispuesto en la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, estarán exentas del pago de la tasa las personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100.

- El importe de las mencionadas tasas sólo se retornará en caso de no ser admitido en el proceso selectivo.

El plazo de presentación de instancias será de veinte días hábiles, a contar desde el día siguiente de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado. Su presentación podrá hacerse en el Registro General del Ayuntamiento o, de las formas establecidas en el art. 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

5.- Relación de aspirantes admitidos y excluidos.

- Expirado el plazo de presentación de instancias, se dictará resolución, que deberá publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, declarando aprobados la lista provisional de admitidos y excluidos, con indicación de las causas y el plazo de subsanación de defectos, que será de diez días, según lo previsto en el artículo 68 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre.

La publicación de esta resolución en el Boletín oficial de la Provincia será determinante de los plazos a efectos de posibles impugnaciones o recursos.

Subsanados, en su caso, los defectos que hubiesen sido apreciados, la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos se expondrá en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Albolote y en su página Web. Asimismo se determinará el lugar, fecha y hora del comienzo del primer ejercicio.

6. Tribunal de valoración.-

El Tribunal calificador de los ejercicios y meritos alegados estará constituido de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de la siguiente forma:

Los miembros del Tribunal Calificador, designados por el Alcalde-Presidente, deberán poseer un nivel de titulación igual o superior al exigido para el ingreso en las plazas convocadas y estará formado por:

Presidente: D. Ramón Fernández Fernández (Titular)

D^a Amparo Jiménez Balboa (Suplente)

Secretario/a con voz y voto:

D^a M^a Carmen Jiménez Alonso (Titular)

D^a M^a Dolores Rodríguez Huertas (Suplente)

Tres Vocales:

D^a Rosa María Ramírez Marín (Titular)

D. Antonio Jiménez Serrano (Suplente)

D^a Ana Carmen Zurita Chacón (Titular)

D^a Inmaculada Robles Muñoz (Suplente)

D^a Gracia Barragán Herrera (Titular)

D^a María Isabel Sánchez-Garrido Latorre (Suplente)

Su composición debe ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y ten-

derá, asimismo, a la paridad entre hombre y mujer, de conformidad con lo establecido en el artículo 60 del R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección.

La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de la Presidencia, Secretaría y la mitad al menos de sus vocales. Las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como presidente.

Los Tribunales de selección podrán incorporar a sus trabajos a cuantos asesores especialistas consideren oportunos con voz y sin voto, dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas.

El Tribunal está facultado para resolver las cuestiones que pudieran plantearse en el desarrollo de la Oposición.

Los miembros de los tribunales serán retribuidos en concepto de asistencia a los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el RD 462/2002 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, en los mismos términos serán retribuidos los asesores del Tribunal, si los hubiera.

A estos efectos, los Tribunales se clasificarán en las siguientes categorías: Grupo A1, A2 (Categoría primera.) Grupo B, C1, (Categoría segunda) y Grupo C2 y AP (Categoría tercera)

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, debiendo comunicarlo a la Alcaldía, que resolverá lo procedente.

Por estas mismas causas, podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del Procedimiento, conforme a lo establecido en el artículo 23 de la citada Ley 40/2015.

B.- PROCEDIMIENTO SELECTIVO. OPOSICIÓN LIBRE

Primer ejercicio: Tendrá carácter eliminatorio y consistirá en contestar un cuestionario de 50 preguntas tipo test, con tres respuestas alternativas, relacionadas con el temario que figura en el Anexo de estas Bases, y elaboradas por el Tribunal inmediatamente antes de la realización del ejercicio, en un tiempo máximo de 60 minutos. Su puntuación será de 0 a 10 puntos, debiendo obtenerse una puntuación de 5 puntos para entenderla superada. Se calificará hasta un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

Las respuestas erróneas restarán puntos. Las respuestas en blanco ni restan ni suman.

Segundo ejercicio: De carácter eliminatorio, igual para todos los aspirantes, consistirá en la realización de una prueba de carácter práctico, determinada por el Tribunal inmediatamente antes de su realización, a resolver por los aspirantes en un tiempo máximo de una hora. Di-

cha prueba de carácter práctico estará relacionada con los temas que se adjuntan en el anexo. Si el Tribunal así lo decide se podrá proceder a la lectura pública y obligatoria del ejercicio por los aspirantes. Se calificará hasta un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

De las puntuaciones que otorguen los miembros del Tribunal calificador se eliminarán aquellas puntuaciones que difieran entre sí de tres o más puntos de tal manera que la nota será la media de las restantes puntuaciones concedidas por el resto del Tribunal.

Tercer ejercicio: Prueba de informática, de carácter eliminatorio, igual para todos los aspirantes, consistirá en la realización de una prueba de carácter práctico, determinada por el Tribunal inmediatamente antes de su realización, a resolver por los aspirantes en un tiempo máximo de una hora y referente a Paquete ofimático Microsoft Office 2007.

Se requiere el manejo de los distintos programas que integran el paquete ofimático Microsoft Office 2007, poniendo especial énfasis en el manejo de los siguientes elementos:

- Microsoft Word
- Microsoft Access
- Microsoft Excel

De los que se exige conocimiento individual como de forma integrada, para integrar y compartir resultados y documentos entre ellos.

Se calificará hasta un máximo de 10 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 5 puntos para superar el ejercicio.

La calificación final de las pruebas vendrá determinada por la suma de las puntuaciones de los ejercicios de la oposición. En caso de empate se resolverá a favor de quién haya obtenido mayor puntuación en el primer ejercicio. Si sigue el empate, en el que haya obtenido mayor puntuación en el ejercicio práctico, y después en el ejercicio informático. Si aun así persistiera el empate, el tribunal puede acordar la celebración de una prueba escrita de duración no superior a una hora para desempatar.

Lista de Aprobados: Una vez finalizadas las pruebas, el Tribunal hará público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento la relación de aprobados por orden de puntuación. El número de aprobados no podrá rebasar el número de plazas convocadas.

La relación definitiva de personas aprobadas será elevada a Alcaldía, con propuesta de nombramiento de funcionario/a de carrera.

C) PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS Y NOMBRAMIENTOS.

Los aspirantes propuestos deberán presentar ante el Ayuntamiento en el plazo de 20 días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la relación de aprobados en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la convocatoria, así como la declaración jurada de no hallarse en ninguno de los supuestos de incompatibilidades previstos en la legislación vigente.

Quienes tuvieran la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar los requisitos, debiendo presentar únicamente certificación de la Admi-

nistración u organismo de quien dependa acreditando su condición y demás circunstancias que consten en su expediente personal.

Quienes dentro del plazo fijado, y salvo fuerza mayor, no presentaran la documentación, o del examen de la misma se dedujera que carecen de algunos de los requisitos señalados, no podrán ser nombrados funcionarios de carrera y quedaran anuladas sus actuaciones sin perjuicio de las responsabilidades en las que pudieran haber concurrido por falsedad en la solicitud inicial.

Cumplidos los trámites anteriores, la Alcaldía, dictará resolución de nombramiento. Los aspirantes seleccionados deberán tomar posesión en el plazo de 30 días naturales, a contar del siguiente al que sea notificado.

D) NORMA FINAL.

En lo no previsto en estas Bases, se estará a lo dispuesto en la Legislación aplicable prevista en la Base primera. Contra la convocatoria y sus Bases, podrá interponerse, en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente, al de su publicación de su anuncio en el BOE, recurso Contencioso Administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia.

No obstante podrán interponer recurso potestativo de Reposición ante la Alcaldía, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la indicada publicación sin perjuicio de que se interpongan los recursos que se estimen oportunos.

ANEXO I TEMARIO

1. La Constitución Española de 1978. Principios Generales y estructura de la Constitución.

2. El Estatuto de autonomía de Andalucía. Organización territorial de la Comunidad Autónoma.

3. El Régimen Local Español. Principios Constitucionales y regulación jurídica. Clases de Entidades Locales.

4. Municipio: Concepto, organización municipal, competencias. Elementos del municipio. El término municipal.

5. Funcionamiento de los órganos colegiados locales. Convocatoria y Orden del día. Actas y certificaciones de acuerdos.

6. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Disposiciones Generales, principios de actuación y funcionamiento del Sector público.

7. Procedimiento Administrativo I: Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común. Requisitos en la presentación de documentos. Comunicaciones y notificaciones.

8. Procedimiento Administrativo II: Sujetos, la Administración y los interesados. Derechos de los ciudadanos en sus relaciones con las Administraciones Públicas.

9. Procedimiento Administrativo III: Fases del Procedimiento.

10. Los actos administrativos: Conceptos y clases, motivación y notificación. Eficacia y validez de los actos.

11. Procedimiento Administrativo IV: Terminación. La obligación de resolver. Contenido de la resolución expresa.

12. Procedimiento Administrativo V: La terminación convencional. La falta de resolución expresa. El régimen de silencio administrativo. El desistimiento y la renuncia. La caducidad.

13. Los recursos Administrativos. Concepto y clases.

14. Personal al servicio de las entidades locales: Conceptos y Clases.

15. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Principios fundamentales. Especialidades en las Entidades Locales

16. Los Bienes de las Entidades Locales. Régimen de utilización de los de dominio público.

17. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Ley de Transparencia en Andalucía. Ley 1/2014 de 24 junio.

18. Texto refundido de la Ley reguladora de haciendas locales: Los impuestos, las tasas y contribuciones especiales.

19. La Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas: principios, procedimiento. Responsabilidad del personal y autoridades al servicio de las Administraciones Públicas

20. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. Y garantía de los derechos digitales.

21. La Informática básica: conceptos fundamentales sobre el Hardware y el Software. Sistemas de almacenamiento de datos. Sistemas operativos.

Nociones y medidas básicas de seguridad informática.

22. Introducción al sistema operativo: el entorno Windows. Fundamentos. Trabajo en el entorno gráfico de Windows: ventanas, iconos, menús contextuales, cuadros de diálogo. El escritorio y sus elementos. El menú inicio.

23. El explorador de Windows. Gestión de carpetas y archivos. Operaciones de búsqueda. Herramientas "Este equipo" y "Acceso rápido". Accesorios. Herramientas del sistema.

24. Procesadores de texto: Microsoft Word. Principales funciones y utilidades.

Creación y estructuración del documento. Gestión, grabación, recuperación e impresión de ficheros. Personalización del entorno de trabajo.

25. Hojas de cálculo: Microsoft Excel. Principales funciones y utilidades. Libros, hojas y celdas. Configuración. Introducción y edición de datos. Fórmulas y funciones. Gráficos. Gestión de datos. Personalización del entorno de trabajo

26. Bases de datos: Microsoft Access. Principales funciones y utilidades. Tablas. Consultas. Formularios. Informes. Relaciones. Importación, vinculación y exportación de datos.

Albolote, 22 de marzo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.: Concepción Ramírez Marín.

NÚMERO 1.331

AYUNTAMIENTO DE ALFACAR (Granada)

Padrón de la tasa por recogida de basura, 1º bimestre de 2019

EDICTO

D^a Fátima Gómez Abad, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de Alfacar (Granada).

HACE SABER: Que por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de este Ayuntamiento, en sesión de fecha 20/02/2019, ha sido aprobado el padrón correspondiente al primer bimestre de 2019 de la tasa por recogida de basura, que asciende a la cantidad de 31.718,87 euros y el plazo para el cobro en voluntaria con vencimiento el día 31 de mayo de 2019.

Se expone al público este anuncio en el BOP por plazo de 15 días a contar desde el día siguiente al de su publicación a efectos de que sea examinado por los interesados.

Contra el acto de aprobación y las liquidaciones incorporadas podrá interponerse recurso de reposición al que se refiere el art. 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, ante el órgano que dictó el acto en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de finalización del periodo de exposición pública, pudiendo el interesado interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

Alfacar, 15 de marzo de 2019.- La Alcaldesa, fdo.: Fátima Gómez Abad.

NÚMERO 1.355

AYUNTAMIENTO DE ATARFE (Granada)

Tasa basura, enero-febrero 2019

EDICTO

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

HACE SABER: Aprobados por resolución de esta Alcaldía nº 0416-2019 dictada con fecha de 22/03/2019, el padrón de la tasa por recogida de basura del bimestre enero-febrero 2019, a efectos tanto de su notificación colectiva, en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en el Boletín Oficial de la Provincia y tablón municipal de edictos, por el plazo de 15 días hábiles, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación del padrón podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía

Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a de finalización del término de exposición pública, de acuerdo con cuanto establece el artículo 14 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, se pone en conocimiento de los contribuyentes que se procederá al cobro en período voluntario de la tasa de recogida de basura correspondiente al año 2017, en:

- Localidad: Atarfe.
- Oficina de Recaudación: Oficinas de la empresa Aguasvira, S.A.
- Plazo de Ingreso: Dos meses desde la aprobación.
- Horario: Oficina comercial.

Transcurrido el plazo de ingreso voluntario sin que se haya satisfecho la deuda se iniciará el período ejecutivo, de acuerdo con el tenor de los artículos 26, 28 y 161 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, lo que determinará la exigencia de los intereses de demora, así como los recargos que correspondan y, en su caso, de las costas del procedimiento de apremio.

Atarfe, 20 de marzo de 2019.-El Alcalde, fdo.: Francisco Rodríguez Quesada.

NÚMERO 1.335

AYUNTAMIENTO DE CÁDIAR (Granada)

Aprobación provisional de la Innovación PGOU adaptación parcial de las NNSS UE6

EDICTO

D. José Javier Martín Cañizares, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Cádiar, por el presente

HAGO SABER: Que el Pleno de la Corporación de este Ayuntamiento en sesión extraordinaria de fecha 15 de febrero de 2019, adopto el siguiente acuerdo en relación a la Innovación del PGOU ADAPTACIÓN PARCIAL DE LAS NNSS DE CÁDIAR A LA LOUA PARA SUBDIVISIÓN DE LA UE-6 DEL PGOU-ADAPTACIÓN PARCIAL DE LAS NNSS DE CÁDIAR A LA LOUA (UE6A Y UE-6B) Y ORDENACIÓN DE LA UE-6A y el correspondiente DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO y de VALORACIÓN DE IMPACTO EN SALUD,

PRIMERO. Aprobar provisionalmente la Innovación del PGOU ADAPTACIÓN PARCIAL DE LAS NNSS DE CÁDIAR A LA LOUA PARA SUBDIVISIÓN DE LA UE-6 DEL PGOU-ADAPTACIÓN PARCIAL DE LAS NNSS DE CÁDIAR A LA LOUA (UE6A Y UE-6B) Y ORDENACIÓN DE LA UE-6A y el correspondiente DOCUMENTO AMBIENTAL ESTRATÉGICO y de VALORACIÓN DE IMPACTO EN SALUD.

SEGUNDO.- Publicar el acuerdo de aprobación provisional.

TERCERO.- Requerir, con remisión del acuerdo y del documento aprobado provisionalmente, a los órganos

y entidades administrativas gestores de intereses públicos afectados, cuyo informe tenga carácter vinculante, para que en el plazo de un mes, a la vista del documento aprobado provisionalmente y del informe emitido previamente, verifiquen o adapten el contenido de su informe; así como al órgano competente en materia de salud a los mismos efectos.

CUARTO.- Cumplido todo lo anterior, remitir el documento aprobado provisionalmente y el expediente completo, al órgano autonómico competente para la emisión de informe, previo a la aprobación definitiva por este Ayuntamiento.

Cádiar, 19 de marzo de 2019.- El Alcalde, fdo.: José Javier Martín Cañizares.

NÚMERO 1.334

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN (Granada)

Aprobación de la liquidación periódica correspondiente al 4º trimestre de 2018 por suministro de agua, por recogida de basura y por servicio de alcantarillado

EDICTO

Por Junta de Gobierno Local de fecha 7 de marzo de 2019, se acordó la aprobación de la liquidación periódica correspondiente al 4º trimestre de 2018 de los siguientes Tributos:

- Por suministro de agua potable.
- Por recogida de basura.
- Por servicio de alcantarillado.

La notificación de la liquidación se realiza de forma colectiva en virtud de la dispuesto en el artículo 124.3 de la Ley General Tributaria, quedando expuesto al público los correspondientes padrones de los referidos Tributos, a efectos de reclamaciones.

Recursos: contra la presente liquidación podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso administrativo, ante la Comisión de Gobierno de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde la publicación del presente anuncio.

El plazo de ingreso en período voluntario: El que disponga el Servicio Provincial Tributario.

Lanjarón, 20 de marzo de 2019.- El Alcalde, fdo.: José Eric Escobedo Jiménez.

NÚMERO 1.360

AYUNTAMIENTO DE SALOBREÑA (Granada)

Aprobación inicial estudio de detalle

EDICTO

Dª María Eugenia Rufino Morales,

HAGO SABER: Que con fecha 14/03/2019 he aprobado inicialmente estudio de detalle promovido por Tu Hogar en la Axarquía, S.L.U., para el establecimiento de alineaciones, rasantes y ordenación de volúmenes en la parcela 3A del polígono 14-15 del Plan Parcial Playa de Salobreña, catastral 8348804VF4684G0001GP. De conformidad con lo establecido en el art. 32.2 de la LOUA, se abre trámite de información pública por plazo de 20 días para presentación de alegaciones, contado a partir del día siguiente al de la publicación de este edicto en el BOP.

Salobreña, 19 de marzo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.:
María Eugenia Rufino Morales.

NÚMERO 1.348

AYUNTAMIENTO DE VÁLOR (Granada)

Convocatoria para provisión del puesto de Secretaría-Intervención

EDICTO

Habiéndose aprobado por resolución de Alcaldía nº 14 de fecha 19 de marzo de 2019, las bases y la convocatoria para la provisión, en régimen de interinidad, del puesto de Secretaría-Intervención, reservado a habilitado de carácter nacional, mediante sistema de concurso-oposición, para cubrir la próxima vacante de este Ayuntamiento de Válor, se abre el plazo de presentación de solicitudes que será de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de este anuncio en Boletín Oficial de la Provincia.

Se adjuntan las bases reguladoras que regirán la convocatoria:

BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN MEDIANTE NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO INTERINO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN, DEL PUESTO DE TRABAJO DE SECRETARÍA-INTERVENCIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE VÁLOR.-

Primera.- Objeto de la convocatoria.

La presente convocatoria tiene por objeto seleccionar la persona destinada a cubrir, mediante nombramiento como funcionario interino, el puesto de trabajo de SECRETARÍA-INTERVENCIÓN del Ayuntamiento de Válor, debido a que la plaza quedará próximamente vacante, para su posterior propuesta de nombramiento por la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Turismo, Regeneración, Justicia y Administración Local de la Junta de Andalucía,

Segunda.- Requisitos de los aspirantes.

Para ser admitidos los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

- a) Ser español.
- b) Tener cumplidos 18 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.
- c) Poseer alguna de las siguientes titulaciones académicas: Licenciado en Derecho, Licenciado en Ciencias

Políticas y de la Administración, Licenciado en Sociología, Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Licenciado en Economía, Licenciado en Ciencias Actuariales y Financieras o el título de Grado correspondiente.

En el caso de titulaciones obtenidas en el extranjero, deberá estarse en posesión de la credencial que acredite su homologación en España

d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.

e) No haber sido separado o despedido mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, no hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni estar incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación vigente salvo, en este último caso, que se ejercite en su momento la opción prevista en la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tercera.- Solicitudes y documentación a presentar.

Los interesados presentarán solicitud de participación dirigida a la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Válor, en la que deberán manifestar que reúnen todas y cada una de los requisitos exigidos en la base segunda de esta convocatoria, referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, y que se comprometen a tomar posesión de la plaza en el caso de ser nombrados.

Se presentará en el Registro General del Ayuntamiento, por sede electrónica (<https://valor.sedelectronica.es/info.0>), o en cualquiera de los lugares previstos en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las presentadas en las Oficinas de Correos deberán ir en sobre abierto para ser fechadas y selladas en dicho organismo antes de ser certificadas. A la instancia se acompañará una fotocopia del documento nacional de identidad, pasaporte o tarjeta de identidad.

El plazo de presentación de solicitudes será de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del anuncio de esta convocatoria y sus bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, y en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento (se estará al último anuncio publicado).

Los aspirantes acompañarán a su solicitud copia del documento nacional de identidad y los documentos justificativos de los méritos alegados. Éstos deberán de ser originales o, en caso de presentarse fotocopias, éstas deberán de estar debidamente compulsadas por órgano competente.

Los aspirantes quedan vinculados a los datos que hayan constar en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación mediante escrito motivado, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes.

Transcurrido dicho plazo, no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza, salvo el cambio de domicilio a efectos de notificaciones, todo ello sin perjuicio de lo preceptuado en el artículo 68.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuarta.- Admisión de los aspirantes.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Alcaldía dictará resolución, en el plazo máximo de diez días hábiles, aprobando la lista provisional de admitidos y excluidos en la que constará el nombre y apellidos de los candidatos, número de D.N.I. y en su caso, el motivo de la exclusión, haciéndose pública en el Tablón de anuncios de la Corporación y de la sede electrónica, y donde se determinará la composición del Tribunal, y el lugar, día y hora en que se llevará a cabo la valoración de la fase de concurso y oposición a los aspirantes admitidos.

Los aspirantes dispondrán de un plazo de cinco días hábiles tanto para la subsanación de errores de hecho como para solicitar la inclusión en caso de resultar excluido. Los que dentro del plazo señalado no subsanen la exclusión o aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas. A estos efectos, los aspirantes deberán comprobar no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos sino, además, que sus nombres constan correctamente en la pertinente relación de admitidos.

Transcurrido el plazo que hace referencia el párrafo anterior, se entenderá elevada a definitiva la mencionada lista en el caso de no presentarse reclamación alguna, o se dictará resolución por la Alcaldía en la que se aceptarán o rechazarán las reclamaciones y, elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que se hará pública en el tablón de anuncios de la Corporación.

La resolución que eleve a definitivas las listas de admitidos y excluidos pondrá fin a la vía administrativa y contra la misma se podrá interponer recurso de reposición ante el órgano que la haya dictado o recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 29/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Las sucesivas publicaciones y anuncios se realizarán a través del Tablón de Edictos del Ayuntamiento y sede electrónica, tal como prevé el art. 45 de la Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinta.- Tribunal Calificador.

El Tribunal Calificador estará constituido de la siguiente forma:

- Presidente: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Presidente Suplente: Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

- Secretario: El Secretario de la Corporación o funcionario de la misma en quien delegue o un Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Secretario suplente: un Funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

- Primer vocal: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

- Primer vocal suplente: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

- Segundo vocal: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

- Segundo vocal suplente: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

- Tercer vocal: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

- Tercer vocal suplente: un Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

El Tribunal no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia de, al menos, tres de sus miembros titulares o suplentes entre los que deben figurar, en todo caso, el Presidente y el Secretario.

Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de intervenir, notificando a la Alcaldía-Presidencia, cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. Así mismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de los Tribunales cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada norma. La Alcaldía-Presidencia resolverá en el plazo de tres días sobre la abstención o recusación, en su caso, formulada.

El Tribunal se constituirá de acuerdo con lo establecido en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, y las decisiones se adoptarán por mayoría de los votos presentes, resolviendo en caso de empate, el voto del que actúe como Presidente.

El Tribunal queda facultado para resolver las dudas que puedan surgir en la aplicación de las bases, para decidir respecto en lo no contemplado en las mismas, velar por el exacto cumplimiento de las bases, así como para incorporar especialistas en pruebas cuyo contenido requiera el asesoramiento técnico de los mismos; tales especialistas actuarán con voz pero sin voto.

Los vocales deberán tener igual o superior nivel de titulación o especialización que la plaza convocada.

El Tribunal se clasificará en la categoría primera de las establecidas en el R.D. 462/2002, de 24 de mayo, sobre Indemnizaciones por razón del servicio y disposiciones complementarias. Todos los miembros y asesores del Tribunal tendrán derecho a percibir indemnizaciones que por razón del servicio correspondan con arreglo a la ley.

Contra las resoluciones del tribunal y, sin perjuicio del posible recurso de alzada o de cualquier otro que pudiera interponerse de conformidad con la legislación vigente, los aspirantes podrán presentar reclamaciones ante el propio órgano de selección dentro del plazo improrrogable de tres días contados desde la fecha de la correspondiente resolución, sin que este trámite interrumpa el plazo para la interposición del citado recurso de alzada.

Sexta.- Procedimiento de selección.

El procedimiento de selección será el concurso-oposición, consistente esta última fase en una prueba escrita para el análisis de la idoneidad del aspirante según sus conocimientos en la materia.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso de provisión, de que alguno de los aspirantes no cumple uno o varios de los requisitos

exigidos en la base tercera de esta convocatoria, deberá proponer, previa audiencia del interesado, su exclusión a la Autoridad convocante, comunicándole asimismo las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante a los efectos procedente.

Los méritos a tener en cuenta, así como su valoración, serán los siguientes, siendo la calificación final el resultado de la suma de los puntos obtenidos en todos los apartados de la fase de concurso, unida a la puntuación de la fase de oposición.

I. FASE DE CONCURSO (máximo 4 puntos):

A. Cursos de Formación y Perfeccionamiento (máximo 1 punto):

Relacionados directamente con el puesto de trabajo, impartidos u homologados por Universidades o Administraciones Públicas: 0,1 puntos por cada 10 horas (fracciones enteras).

Deberán quedar acreditado por cualquier medio que permita su constancia (original o copia compulsada).

B. Experiencia profesional (máximo 1,5 puntos): sólo se valorará la relacionada con las funciones del puesto de trabajo a cubrir, de la siguiente manera:

1) Por haber prestado servicios como Secretario-Interventor, con nombramiento oficial expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente 0,1 punto por mes, completándose las fracciones. Deberá quedar acreditado por cualquier medio que permita su constancia (original o copia compulsada).

Para acreditar la experiencia profesional se aportará certificación expedida por el organismo público en donde se halla desempeñado el puesto de trabajo, y nombramiento del órgano competente de la Comunidad Autónoma para acreditar los servicios con nombramiento interino.

2) Por haber prestado servicios como asesor jurídico en la Administración Local: en puestos de Técnico de Administración General o licenciado en derecho 0,05 puntos por mes, completándose las fracciones. Deberá acreditarse con certificado expedido por la Entidad local en la que ha prestado los servicios como funcionario interino o personal laboral.

C. Superación de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Secretaría-Intervención, de Secretaría o de Intervención-Tesorería, de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (máximo 1,5 puntos): Por haber superado ejercicios de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Secretaría-Intervención e Intervención de Entrada o Secretaría de Entrada, se puntuará de la siguiente forma:

- Por cada ejercicio superado de Secretaría-Intervención: 0,75 puntos.

- Por cada ejercicio superado de Secretaría o Intervención-Tesorería, categoría de entrada: 0,50 puntos.

Para acreditar este mérito se deberá presentar Certificación de la Administración Pública con expresión de todos los datos que permitan identificar el ejercicio superado. Igualmente será admisible mediante la referencia de la página Web oficial donde aparezcan publicados los resultados.

II. FASE DE OPOSICIÓN. Prueba escrita (se valorará de 0 a 6 puntos):

El Tribunal, después de haber valorado los méritos aportados por los aspirantes, llevará a cabo una prueba escrita para comprobar su idoneidad para el desempeño del puesto, especialmente conocimientos en la materia incluidos en la parte específica del temario vigente para la selección de funcionarios de la Subescala de Secretaría-Intervención, pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico.

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único, perdiendo todos sus derechos aquel aspirante que el día y hora de la prueba escrita no se presente a realizarla, salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados y libremente apreciados por el Tribunal.

El número de puntos que podrá ser otorgado por cada miembro del Tribunal será de 0 a 6 puntos. La nota que obtendrá el aspirante será la media de las puntuaciones concedidas por los mismos, eliminándose la de mayor y menor puntuación, si se apartasen en más de un punto de la citada media. En caso de que la mayor o menor puntuación fueran varias, se eliminarán únicamente una de ellas, respectivamente.

Para superar esta prueba es necesario que el aspirante obtenga una puntuación mínima de 3 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión.

Séptima.- Calificación definitiva.

El resultado de la provisión se hará público en el plazo máximo de veinticuatro horas desde que se acuerde por el Tribunal Calificador y será expuestos en el tablón de edictos del Ayuntamiento.

El orden de clasificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados y la prueba escrita realizada por el Tribunal Calificador, proponiéndose por éste al aspirante que haya obtenido la mayor puntuación. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo en primer lugar el que haya obtenido mayor puntuación en la prueba escrita, en segundo lugar en el la fase de concurso, si continuase el empate, el que tuviese mayor puntuación en superación de pruebas selectivas.

En el caso de que la persona inicialmente propuesta no reúna los requisitos necesarios de la base 2ª, no sea nombrada o, de serlo, no tomase posesión en tiempo y forma, se entenderá hecha la propuesta en favor del aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente.

De igual forma se procederá en el caso de que, habiendo sido nombrado y tomado posesión el aspirante, cesase por cualquiera de las causas previstas en Derecho, sin que tenga que reunirse nuevamente el Tribunal para la propuesta, facultando a la Alcaldía para ello, siempre que no haya transcurrido más de 12 meses desde la propuesta inicial del Tribunal.

Cabe la posibilidad de proponer al mismo candidato o al siguiente aspirante que hubiese alcanzado la segunda mejor puntuación en el procedimiento de provisión y así sucesivamente, si el candidato no pudiese, y en caso de nueva situación de baja del titular, cese de la misma, o adjudicación de plaza en concurso y que la ti-

tular obtenga un nombramiento provisional o comisión de servicios en otro destino y la misma quedase desierta nuevamente, en estos casos y hasta que se provea la plaza de forma definitiva por funcionario de carrera.

Octava.- Presentación de documentos.

El aspirante propuesto por el Tribunal presentará en el Ayuntamiento, o cualquier lugar del art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la fecha en que se haga pública la selección llevada a cabo por el Tribunal Calificador, los documentos acreditativos de capacidad y requisitos exigidos en la Base segunda de la Convocatoria.

Si dentro del plazo establecido y salvo causa de fuerza mayor libremente apreciada por la Alcaldía, el aspirante propuesto no presentara la documentación exigida, no podrá ser nombrado y quedarán anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera incurrido por falsedad en la instancia. En este caso, se procederá conforme a lo previsto en la base anterior.

Novena.- Propuesta de nombramiento.

Una vez presentada la documentación por el candidato propuesto, si ésta se hallase conforme a lo establecido en las bases, será propuesto por el Alcalde-Presidente ante la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Presidencia y Administración Local de la Junta de Andalucía para su nombramiento como Secretario-Interventor Interino por ésta.

Décima.- Duración de la interinidad.

El aspirante seleccionado tomará posesión del puesto de trabajo de SECRETARÍA-INTERVENCIÓN con carácter temporal y cesará en todo caso una vez que se incorpore el titular de la misma a dicho puesto o ésta sea cubierto por cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente, si bien, cuando el cese del Funcionario de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional se produzca en un corto período de tiempo desde que tomó posesión (entre uno y quince días) se podrá nombrar nuevamente a la persona que resulte de este procedimiento como interino, si el titular de la Entidad así lo propusiera.

Undécima.- Recursos.

Las presentes bases y su convocatoria podrán ser impugnados por los interesados en los casos y en la forma establecida por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los sucesivos anuncios de esta convocatoria, cuando procedan de conformidad con las bases, se publicarán en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://valor.sedelectronica.es>] y en el tablón de anuncios, para mayor difusión.

Contra las presentes bases, que ponen fin a la vía administrativa, se puede interponer alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, ante la Alcaldía de este Ayuntamiento, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, o re-

curso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso que estime pertinente.

Válor, 19 de marzo de 2019.- La Alcaldesa-Presidenta, fdo.: M^a Asunción Martínez Fernández.

NÚMERO 1.333

AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LAS TORRES (Granada)

Sustitución de Alcalde por vacaciones

EDICTO

Por resolución de Alcaldía 019/2019 de fecha 18 de marzo de 2019 se aprobó la resolución que se transcribe literalmente a continuación:

“Considerando que corresponde a los Tenientes de Alcalde, en cuanto tales, sustituir en la totalidad de sus funciones y por el orden de su nombramiento, al Alcalde, en los casos de ausencia, enfermedad o en supuestos de vacante en la Alcaldía hasta que tome posesión el nuevo Alcalde.

Considerando que durante el periodo comprendido desde el 25 de marzo al 29 de marzo de 2019 la Alcaldía va a disfrutar de vacaciones y, por tanto, el Sr. Alcalde se encontrará ausente del Municipio. Por todo ello, en virtud de lo dispuesto en los artículos 23.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y de acuerdo con los artículos 44 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, RESUELVO

PRIMERO.- Delegar en D. María del Carmen Belmonte Pérez la totalidad de las funciones de la Alcaldía desde el 25 de marzo al 29 de marzo de 2019, en los términos del artículo 23.3 Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, durante el periodo comprendido entre el día, ambos inclusive.

SEGUNDO.- La delegación comprende las facultades de dirección y de gestión, así como la de resolver los procedimientos administrativos oportunos mediante la adopción de actos administrativos que afecten a terceros.

TERCERO.- La presente resolución será publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, dándose cuenta de su contenido al Pleno de la Corporación en la primera sesión que esta celebre.

CUARTO.- En lo no previsto expresamente en esta resolución se aplicarán directamente las previsiones de

la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, en cuanto a las reglas que para la delegación se establecen en dichas normas”.

Lo que remito se publica, a los efectos oportunos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 44.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Villanueva de las Torres, 18 de marzo de 2019.- El Alcalde, fdo.: José Vallejo Navarro.

NÚMERO 1.350

CENTRAL DE RECAUDACIÓN, C.B.

COMUNIDAD DE REGANTES DE “SAN PATRICIO” DE ALBUÑOL

Exposición pública de padrones cobratorios

EDICTO

Confeccionados los padrones anuales para la cuota de administración y reparto ordinario para el ejercicio 2019, de la Comunidad de Regantes de San Patricio de Albuñol; se exponen al público por espacio de 20 días en la Secretaría de la misma, así como en las Oficinas Recaudatorias, sita en c/ Alcalá de Henares, 4 bajo 1, de Granada para audiencia de reclamaciones, haciéndose saber que de no producirse estas los referidos padrones se entenderán elevados a definitivos.

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

Asimismo y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los partícipes de la Comunidad de Regantes y por el concepto indicado, que el plazo de ingreso será único y comprenderá desde 6/04/2019 al 5/06/2019 ambos inclusive o inmediato hábil posterior.

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

CAJA RURAL DE GRANADA C/c nº ES25-3023-0163-45-5018138403.

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

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

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, los recibos serán recargados con el 10% mensual y hasta el 30% máximo según lo establece el art. 9 y siguientes de las Ordenanzas de la Comunidad;

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

Aprobación de los repartos y cuantificación de los mismos:

- Aprobados en junta general ordinaria celebrada el 16 de marzo de 2019 con un reparto de: 25,00 euros/celemín con derecho a riego y 12,50 euros/celemín sin derecho a riego.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 21 de marzo de 2019.-El Recaudador, fdo.: Abén Rodríguez López.

NÚMERO 1.329

COMUNIDAD DE REGANTES DE HUÉLAGO

Junta general

EDICTO

D. Germana Heredia Muñoz, presidenta de la comunidad de regantes, del municipio de Huélago (Granada),

HAGO SABER: que se convoca a los partícipes y usuarios de la comunidad de regantes de Huélago, a la junta general, que tendrá lugar el próximo día 13 de abril de 2019, a las 16.30 horas en primera convocatoria; y el mismo día a las 17.00 horas en segunda convocatoria; ambas tendrán lugar en la casa de la cultura de Huélago; con el siguiente

ORDEN DEL DÍA:

1º Lectura y aprobación, si procede, del acta de la junta general anterior.

2º Aprobación, si procede, de las cuentas de la comunidad desde el 1 de enero del 2018 a 1 de enero del 2019.

3º Aprobación, si procede, de nuevo presidente, directiva y comisión de riegos.

4º Aprobación, si procede, de los turnos de limpieza de acequias del 2019.

5º Aprobación, si procede, derrama 2019.

6º Aprobación, si procede, reglamento de sanciones y cuantía de la sanción.

7º Aprobación si procede, tramitación de la modificación de características de aprovechamiento.

8º Aprobación, si procede, nuevo secretario.

9º Ruegos y preguntas.

SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO

DIPUTACIÓN DE GRANADA

Edicto de cobranza del primer periodo de 2019: del 1 de abril al 31 de mayo

EDICTO

IMPUESTOS, TASAS, PRECIOS PÚBLICOS E INGRESOS DE DERECHO PÚBLICO AL COBRO EN EL PRIMER PERIODO DE 2019

Mediante el presente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes por los conceptos, municipios y corporaciones de derecho público que a continuación se relacionan, que los recibos estarán al cobro en período voluntario de cobranza único desde el 1 de abril al 31 de mayo de 2019.

RELACIÓN DE CORPORACIONES, EJERCICIOS, PERIODOS Y CONCEPTOS

<u>Municipio</u>	<u>Concepto</u>	<u>Periodo</u>	<u>Ejercicio</u>
AGRÓN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
AGRÓN	IVTM	ANUAL	2019
ALAMEDILLA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
ALBOLOTE	IVTM	ANUAL	2019
ALBUÑÁN	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
ALBUÑÁN	IVTM	ANUAL	2019
ALBUÑOL	BASURA	1ER. TRIMESTRE	2019
ALBUÑOL	IVTM	ANUAL	2019
ALDEIRE	IVTM	ANUAL	2019
ALFACAR	IVTM	ANUAL	2019
ALGARINEJO	IVTM	ANUAL	2019
ALHAMA DE GRANADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
ALHAMA DE GRANADA	IVTM	ANUAL	2019
ALHENDÍN	IVTM	ANUAL	2019
ALICÚN DE ORTEGA	AGUA	4º TRIMESTRE	2018
ALMEGÍJAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
ALMEGÍJAR	IVTM	ANUAL	2019
ALMUÑÉCAR	IVTM	ANUAL	2019
ALMUÑÉCAR	VADOS	ANUAL	2019
ARENAS DEL REY	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
ARENAS DEL REY	BASURA	ANUAL	2019
ARENAS DEL REY	CANALONES	ANUAL	2019
ARENAS DEL REY	IVTM	ANUAL	2019
BEAS DE GRANADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
BEAS DE GRANADA	IVTM	ANUAL	2019
BEAS DE GUADIX	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
BEAS DE GUADIX	IVTM	ANUAL	2019
BENALÚA	IVTM	ANUAL	2019
BENALÚA DE LAS VILLAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
BENALÚA DE LAS VILLAS	IVTM	ANUAL	2019
BENAMAUREL	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
BENAMAUREL	IVTM	ANUAL	2019
BÉRCHULES	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
BÉRCHULES	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
BÉRCHULES	IVTM	ANUAL	2019
BUBIÓN	IVTM	ANUAL	2019
CACÍN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
CACÍN	IVTM	ANUAL	2019
CÁDIAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
CÁDIAR	IVTM	ANUAL	2019

CÁJAR	IVTM	ANUAL	2019
CALAHORRA (LA)	IVTM	ANUAL	2019
CALICASAS	IVTM	ANUAL	2019
CAMPOTÉJAR	CANALONES	ANUAL	2019
CAMPOTÉJAR	IVTM	ANUAL	2019
CANILES	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
CANILES	IVTM	ANUAL	2019
CÁÑAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
CÁÑAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
CÁÑAR	IVTM	ANUAL	2019
CAPILEIRA	IVTM	ANUAL	2019
CARATAUNAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
CARCHUNA-CALAHONDA	MERCADILLOS	2º TRIMESTRE	2019
CÁSTARAS	IVTM	ANUAL	2019
CASTILLÉJAR	IVTM	ANUAL	2019
CASTRIL	AGUA	3ER. TRIMESTRE	2018
CASTRIL	AGUA	4º TRIMESTRE	2018
CASTRIL	IVTM	ANUAL	2019
CR NUEVA AGUA LUGARES ÓRGIVA	REGADÍOS	ANUAL	2019
CR DE LA SOLANA O DEL ROJO	REGADÍOS	2º SEMESTRE	2018
CR LAS VENTANAS DE ÓRGIVA	REGADÍOS	ANUAL	2019
CENES DE LA VEGA	IVTM	ANUAL	2019
CHAUCHINA	BASURA	1ER. TRIMESTRE	2019
CHAUCHINA	IVTM	ANUAL	2019
CHIMENEAS	IVTM	ANUAL	2019
CHURRIANA DE LA VEGA	IVTM	ANUAL	2019
CIJUELA	P. PÚBLICO, COCHERAS	ANUAL	2019
CIJUELA	IVTM	ANUAL	2019
CIJUELA	VADOS	ANUAL	2019
COGOLLOS DE GUADIX	IVTM	ANUAL	2019
COGOLLOS DE LA VEGA	IVTM	ANUAL	2019
COLOMERA	IVTM	ANUAL	2019
CORTES DE BAZA	ALCANTARILLADO	ANUAL	2019
CORTES DE BAZA	IVTM	ANUAL	2019
CORTES Y GRAENA	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
CORTES Y GRAENA	IVTM	ANUAL	2019
CUEVAS DEL CAMPO	IVTM	ANUAL	2019
CÚLLAR	IVTM	ANUAL	2019
CÚLLAR VEGA	IVTM	ANUAL	2019
DARRO	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
DARRO	IVTM	ANUAL	2019
DEHESAS DE GUADIX	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
DEHESAS VIEJAS	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
DEHESAS VIEJAS	BASURA	2º SEMESTRE	2018
DEHESAS VIEJAS	CANALONES	ANUAL	2019
DEHESAS VIEJAS	IVTM	ANUAL	2019
DEIFONTES	IVTM	ANUAL	2019
DIEZMA	IVTM	ANUAL	2019
DÍLAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
DÍLAR	IVTM	ANUAL	2019
DOMINGO PÉREZ DE GRANADA	IVTM	ANUAL	2019
DÚDAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
DÚDAR	IVTM	ANUAL	2019
ESCÚZAR	IVTM	ANUAL	2019
FERREIRA	IVTM	ANUAL	2019
FONELAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
FONELAS	IVTM	ANUAL	2019

FORNES	AGUA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
FORNES	IVTM	ANUAL	2019
FREILA	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
FREILA	ALCANTARILLADO	ANUAL	2019
FREILA	IVTM	ANUAL	2019
FUENTE VAQUEROS	BASURA	1ER. TRIMESTRE	2019
FUENTE VAQUEROS	IVTM	ANUAL	2019
GABIAS (LAS)	IVTM	ANUAL	2019
GALERA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	1ER. TRIMESTRE	2018
GALERA	IVTM	ANUAL	2019
GOBERNADOR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
GOBERNADOR	IVTM	ANUAL	2019
GÓJAR	IVTM	ANUAL	2019
GÓJAR	VADOS	ANUAL	2019
GORAFE	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
GUADAHORTUNA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
GUADAHORTUNA	IVTM	ANUAL	2019
GUADAHORTUNA	VADOS	ANUAL	2019
GUÁJARES (LOS)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
GUÁJARES (LOS)	IVTM	ANUAL	2019
GUALCHOS	IVTM	ANUAL	2019
GÜÉJAR SIERRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
GÜÉJAR SIERRA	IVTM	ANUAL	2019
GÜEVÉJAR	IVTM	ANUAL	2019
HUÉNEJA	IVTM	ANUAL	2019
HUÉSCAR	IVTM	ANUAL	2019
HUÉTOR DE SANTILLÁN	IVTM	ANUAL	2019
HUÉTOR TÁJAR	IVTM	ANUAL	2019
HUÉTOR VEGA	IVTM	ANUAL	2019
ÍLLORA	IVTM	ANUAL	2019
IZNALLOZ	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
IZNALLOZ	IVTM	ANUAL	2019
JÁTAR	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
JÁTAR	IVTM	ANUAL	2019
JAYENA	AGUA Y BASURA	2º TRIMESTRE	2018
JAYENA	IVTM	ANUAL	2019
JÉREZ DEL MARQUESADO	IVTM	ANUAL	2019
JETE	IVTM	ANUAL	2019
JUVILES	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
LÁCHAR	IVTM	ANUAL	2019
LANJARÓN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
LANJARÓN	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
LANJARÓN	IVTM	ANUAL	2019
LECRÍN	IVTM	ANUAL	2019
LENTEGÍ	IVTM	ANUAL	2019
LOBRAS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
LOJA	IVTM	ANUAL	2019
LOJA	TASA PUB. RADIO. MUNIC.	NOVIEMBRE	2018
LOJA	TASA PUB. RADIO. MUNIC.	DICIEMBRE	2018
LOJA	VENTA AMBULANTE	SEPTIEMBRE	2018
LOJA	VENTA AMBULANTE	OCTUBRE	2018
LOJA	VENTA AMBULANTE	NOVIEMBRE	2018
LOJA	VENTA AMBULANTE	DICIEMBRE	2018
LOJA	VENTA AMBULANTE	ANUAL	2019
LOJA	VENTA AMBULANTE	ENERO	2019
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS	SEPTIEMBRE	2018

LOJA	PUESTOS DE MERCADOS	OCTUBRE	2018
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS	NOVIEMBRE	2018
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS	DICIEMBRE	2018
LOJA	PUESTOS DE MERCADOS	ENERO	2019
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	SEPTIEMBRE	2018
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	OCTUBRE	2018
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	NOVIEMBRE	2018
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	DICIEMBRE	2018
LOJA	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	ENERO	2019
LOJA	VADOS	ANUAL	2019
LUGROS	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
LUGROS	IVTM	ANUAL	2019
LÚJAR	IVTM	ANUAL	2019
MALAHÁ (LA)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
MALAHÁ (LA)	IVTM	ANUAL	2019
MÁRCHAL	IVTM	ANUAL	2019
MOCLÍN	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
MOCLÍN	IVTM	ANUAL	2019
MONACHIL	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
MONACHIL	IVTM	ANUAL	2019
MONTEFRÍO	IVTM	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
MONTEJÍCAR	BASURA	3ER. TRIMESTRE	2018
MONTEJÍCAR	CANALONES	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	COTOS DE CAZA	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	ESCALERAS - PORTONES	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	IVTM	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	TRANCOS Y BARRANCOS	ANUAL	2019
MONTEJÍCAR	TERRAZAS Y BALCONES	ANUAL	2019
MONTILLANA	IVTM	ANUAL	2019
MORALEDA DE ZAFAYONA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
MORALEDA DE ZAFAYONA	IVTM	ANUAL	2019
MORELÁBOR	IVTM	ANUAL	2019
NEVADA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
NEVADA	IVTM	ANUAL	2019
NIGÜELAS	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
NIGÜELAS	IVTM	ANUAL	2019
NÍVAR	IVTM	ANUAL	2019
OGÍJARES	IVTM	ANUAL	2019
ÓRGIVA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
ÓRGIVA	IVTM	ANUAL	2019
ÓRGIVA	MERCADILLOS	2º SEMESTRE	2018
ÓRGIVA	OCUPACIÓN VÍA PÚBLICA	2º SEMESTRE	2018
ÓRGIVA	VADOS	ANUAL	2019
OTÍVAR	IVTM	ANUAL	2019
PAMPANEIRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	2º SEMESTRE	2018
PEDRO MARTÍNEZ	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
PEZA (LA)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	2º SEMESTRE	2018
PEZA (LA)	IVTM	ANUAL	2019
PINOS GENIL	IVTM	ANUAL	2019
PINOS PUENTE	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
PINOS PUENTE	IVTM	ANUAL	2019
PINOS PUENTE	VADOS	ANUAL	2018
PÍÑAR	AGUA Y BASURA	2º SEMESTRE	2018
PÍÑAR	ALCANTARILLADO	ANUAL	2019

PÍÑAR	CANALONES	ANUAL	2019
PÍÑAR	IVTM	ANUAL	2019
PÍÑAR	TRANSITO ANIMALES	ANUAL	2019
POLÍCAR	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
POLÍCAR	IVTM	ANUAL	2019
PÓRTUGOS	IVTM	ANUAL	2019
PUEBLA DE DON FADRIQUE	IVTM	ANUAL	2019
PULIANAS	IVTM	ANUAL	2019
PURULLENA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. BIMESTRE	2018
PURULLENA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º BIMESTRE	2018
PURULLENA	IVTM	ANUAL	2019
QUÉNTAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
QUÉNTAR	IVTM	ANUAL	2019
RUBITE	AGUA Y BASURA	1ER. TRIMESTRE	2019
RUBITE	IVTM	ANUAL	2019
SALAR	AGUA	4º TRIMESTRE	2018
SALAR	ALCANTARILLADO	2º SEMESTRE	2018
SALAR	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
SALAR	IVTM	ANUAL	2019
SALAR	VENTA AMBULANTE	3ER. TRIMESTRE	2018
SALAR	VENTA AMBULANTE	4º TRIMESTRE	2018
SALAR	ANEXOS PLAZA KIOSCOS	ANUAL	2018
SALAR	VADOS	ANUAL	2018
SANTA CRUZ DEL COMERCIO	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
SANTA CRUZ DEL COMERCIO	IVTM	ANUAL	2019
SANTA FE	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
SANTA FE	IVTM	ANUAL	2019
SANTA FE	VADOS	ANUAL	2019
SOPORTÚJAR	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
SORVILÁN	BASURA	1ER. BIMESTRE	2019
TAHA (LA)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
TAHA (LA)	IVTM	ANUAL	2019
TORRE-CARDELA	IVTM	ANUAL	2019
TORRE NUEVA	BASURA	ANUAL	2019
TORVIZCÓN	IVTM	ANUAL	2019
TURÓN	AGUA Y BASURA	4º TRIMESTRE	2018
TURÓN	IVTM	ANUAL	2019
TURRO (EL)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	5º BIMESTRE	2018
TURRO (EL)	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
UGÍJAR	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
UGÍJAR	IVTM	ANUAL	2019
VALDERRUBIO	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
VALDERRUBIO	IVTM	ANUAL	2019
VALLE (EL)	IVTM	ANUAL	2019
VALLE DEL ZALABÍ	IVTM	ANUAL	2019
VÁLOR	IVTM	ANUAL	2019
VEGAS DEL GENIL	IVTM	ANUAL	2019
VÉLEZ DE BENAUDALLA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	3ER. TRIMESTRE	2018
VÉLEZ DE BENAUDALLA	IVTM	ANUAL	2019
VÉLEZ DE BENAUDALLA	VADOS	ANUAL	2019
VENTAS DE ZAFARRAYA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
VENTAS DE ZAFARRAYA	VADOS	ANUAL	2018
VILLA DE OTURA	TRAT. RESIDUOS SÓLIDOS-CANON	1ER. BIMESTRE	2019
VILLA DE OTURA	BASURA	1ER. BIMESTRE	2019
VILLA DE OTURA	IVTM	ANUAL	2019
VILLANUEVA DE LAS TORRES	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018

VILLANUEVA MESÍA	IVTM	ANUAL	2019
VÍZNAR	IVTM	ANUAL	2019
ZAFARRAYA	AGUA Y ALCANTARILLADO	4º TRIMESTRE	2018
ZAFARRAYA	BASURA	4º TRIMESTRE	2018
ZAFARRAYA	IVTM	ANUAL	2019
ZAGRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	4º BIMESTRE	2018
ZAGRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	5º BIMESTRE	2018
ZAGRA	AGUA, BASURA Y ALCANTARILLADO	6º BIMESTRE	2018
ZUBIA (LA)	IVTM	ANUAL	2019
ZÚJAR	BASURA	4º TRIMESTRE	2018

El pago de los recibos se podrá realizar, utilizando el impreso que se facilitará a tal efecto, para facilitar el pago, mediante reparto en los domicilios y/o correo electrónico, en cualquier banco, caja de ahorro o cooperativa de crédito que tenga la consideración de entidad colaboradora de este Servicio, de lunes a viernes en los horarios establecidos por las oficinas de las entidades siguientes:

- Bankia.
- Caja Rural de Granada.
- Caixabank.
- BBVA.
- Banco de Santander.
- Catalunya Bank.
- Caja Sur.
- Unicaja.
- Banco de Sabadell.
- Banco Popular Español.
- Cajamar.

Así mismo puede hacerse el pago a través de Internet por Caja Electrónica de BMN-BANKIA (<https://www.bmn.es>), Cajamar (<https://www.cajamar.es>), Unicaja (<https://www.unicaja.es>), BBVA (<https://w3.grupobbva.com>), o en la Oficina Virtual de la página Web del Servicio Provincial Tributario (<https://tributos.dipgra.es>).

Los contribuyentes que por cualquier motivo no reciban en su domicilio el recibo correspondiente dentro del plazo voluntario, podrán solicitar un duplicado del mismo en la página Web del Servicio Provincial Tributario (<http://www.tributos.dipgra.es>), en el Ayuntamiento respectivo o cualquiera de las Oficinas del Servicio Provincial Tributario en la provincia:

- Albolote. Plaza de las Ánimas, nº 2, Bajo 3.
- Albuñol: Avenida 28 de Febrero, nº 12, 1º
- Alhama de Granada. Cuesta del Matadero, nº 1, Bajo.
- Almuñécar. Plaza Kuwait s/n.
- Baza. Calle Prolongación de Corredera, nº 2, Bajo.
- La Herradura. Avda. Prieto Moreno, s/n.
- Granada. Plaza Mariana Pineda, nº 7, Bajo.
- Guadix. Urbanización María de los Ángeles, Bloque 1, 2º.
- Huéscar. Calle Morote, nº 21.
- Íllora. Avenida de San Rogelio, nº 11.
- Iznalloz. Avenida Andalucía, nº 15, Bajo.
- La Zubia. Plaza de las Marinas, Edificio Las Marinas, local 2.
- Loja. Calle Real, nº 10, Bajo.
- Órgiva. Calle Mulhacén, nº 9, Bajo.
- Santa Fe. Calle Real, nº 10, 1º

Así mismo se recuerda que los contribuyentes pueden hacer uso de la domiciliación del pago a través de bancos, cajas de ahorros y cooperativas de crédito.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán los correspondientes recargos del período ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Granada, 15 de marzo de 2019.-El Tesorero, fdo: José Luis Martínez de la Riva Sánchez.

NÚMERO 1.460

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)

Listado provisional de admitidos y excluidos en proceso selectivo de dos plazas de Oficial de Policía Local

EDICTO

D^a Vanessa Polo Gil, Alcaldesa del Ayuntamiento de Las Gabias,

HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 27/03/2019 y número 210/2019, se aprueba el listado provisional de admitidos y excluidos del proceso de selección de dos plazas de Oficial de la Policía Local mediante concurso de méritos, por promoción interna, el cual se transcribe a continuación:

“Por acuerdo de Junta de Gobierno Local adoptado en fecha 20 de diciembre de 2018 se aprueban las bases y convocatoria del proceso selectivo mediante concurso de méritos, por promoción interna de dos plazas de Oficial de Policía Local.

Con fecha de 3 de enero de 2019 se anuncia convocatoria de esta plaza en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Granada nº 1 y con fecha 13 de febrero de 2019 en el Boletín Oficial del Estado (BOE) n.º 38, finalizado el plazo de presentación de solicitudes,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente listado provisional de admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la provisión por promoción interna de dos plazas de Oficial de Policía Local:

Aspirantes Admitidos:

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>ADMITIDO/A</u>
Guillermo Cebrián Morillas	****4414F	Admitido
Juan Luis Zaragoza García	****1867M	Admitido

Aspirantes Excluidos:

<u>NOMBRE Y APELLIDOS</u>	<u>DNI</u>	<u>EXCLUIDO/A</u>
Francisco Ros Conejero	****3973A	Excluido

MOTIVO DE EXCLUSIÓN

Falta certificado de equivalencia del título exigido en las bases del proceso selectivo

SEGUNDO: Publicar el referido listado en el BOP de Granada y su exposición en el tablón de anuncios, página Web y portal de transparencia del Ayuntamiento de Las Gabias.

TERCERO: Conceder el plazo de 10 días hábiles a partir de la publicación de la presente resolución en el BOP de Granada a los aspirantes tanto para la subsanación de errores de hecho como para solicitar la inclusión en caso de resultar excluidos.

Transcurrido el plazo al que hace referencia el párrafo anterior, se entenderá elevada a definitiva la mencionada lista en caso de no presentarse reclamación alguna o se dictará nueva resolución por Alcaldía en la que se aceptarán o rechazarán las reclamaciones y elevará a definitiva la lista de admitidos y excluidos, fiján-

dose el lugar y la fecha en que comenzará el concurso de méritos.

CUARTO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del R.D. 364/1995, de 10 de marzo, designar como miembros del Tribunal calificador a:

Presidente: D^a Manuela Robles Liria.
Suplente: D^a María del Carmen Artacho García.
Secretario: D^a Alicia González González.
Suplente: D^a María del Carmen Moreno Martínez.
Vocales

Titular: D. Julio Leonardo Arias Martín.
Suplente: D^a Yolanda Martínez Guerrero.
Titular: D. Luis Manuel Bazoco Carreras
Suplente: D. Juan José Marín García.
Titular: D^a Anaïs Ruiz Serrano.
Suplente: D^a Yolanda Barrera Lorente.

Los miembros del Tribunal calificador están sujetos al régimen general de abstención y recusación previsto en la legislación vigente, los cuales deberán abstenerse de intervenir, notificando a la Alcaldía cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Asimismo, los aspirantes podrán recusar a los miembros de los tribunales cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada ley. La Alcaldía resolverá en el plazo de tres días sobre la abstención o recusación, en su caso formuladas.

QUINTO: Dar cuenta al pleno en la próxima sección ordinaria que se celebre”

Lo que se hace público para general conocimiento.

La presente resolución constituye un acto de trámite que no pone fin a la vía administrativa, no decide directa o indirectamente el fondo del asunto, no determina la imposibilidad de continuar el procedimiento ni produce indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, por lo que no podrá interponerse por los interesados el recurso potestativo de reposición. No obstante, lo anterior, la oposición al acto de trámite que se notifica podrá alegarse por los interesados para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

Las Gabias, 27 de marzo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.:
Vanessa Polo Gil.

NÚMERO 1.461

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS (Granada)

Listado provisional de admitidos y excluidos en proceso selectivo de una plaza de Subinspector de Policía Local

EDICTO

D^a Vanessa Polo Gil, Alcaldesa del Ayuntamiento de Las Gabias,

HACE SABER: Que por Decreto de Alcaldía de fecha 26/03/2019 y número 202/2019, se aprueba el listado

provisional de admitidos y excluidos del proceso de selección de una plaza de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local, mediante concurso-oposición por promoción interna, el cual se transcribe a continuación:

“Por acuerdo de Junta de Gobierno Local adoptado en fecha 20 de diciembre de 2018 se aprueban las bases y convocatoria del proceso selectivo mediante concurso oposición promoción interna de una plaza de Subinspector/a del Cuerpo de Policía Local.

Con fecha de 3 de enero de 2019 se anuncia convocatoria de esta plaza en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Granada nº 1 y con fecha 13 de febrero de 2019 en el Boletín Oficial del Estado (BOE) nº 38, finalizado el plazo de presentación de solicitudes,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente listado provisional de admitidos y excluidos en el proceso selectivo para la provisión por promoción interna de la plaza de Subinspector/a del Cuerpo de la Policía Local:

NOMBRE Y APELLIDOS	DNI	ADMITIDO/A
José Carlos Aragón Torres	****4721F	Admitido

Excluidos:
Ninguno

SEGUNDO: No existiendo ningún aspirante excluido en dicho proceso selectivo y de conformidad con el artículo 72 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y el principio de simplificación administrativa, se eleva en esta resolución la lista definitiva, ordenando la publicación de la misma en el BOP y su exposición en el tablón de anuncios, página Web y portal de transparencia del Ayuntamiento de Las Gabias.

TERCERO: De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del R.D 364/1995, de 10 de marzo, designar como miembros del Tribunal calificador a:

Presidente: D^a Manuela Robles Liria.
Suplente: D^a María del Carmen Artacho García.
Secretario: D^a Alicia González González.
Suplente: D^a María del Carmen Moreno Martínez.
Vocales
Titular: D. Julio Leonardo Arias Martín.
Suplente: D^a Yolanda Martínez Guerrero.
Titular: D. Luis Manuel Bazoco Carreras
Suplente: D. Juan José Marín García.
Titular: D^a Anaïs Ruiz Serrano.
Suplente: D^a Yolanda Barrera Lorente.

Los miembros del Tribunal calificador están sujetos al régimen general de abstención y recusación previsto en la legislación vigente, los cuales deberán abstenerse de intervenir, notificando a la Alcaldía cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Así mismo los aspirantes podrán recusar a los miembros de los tribunales cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 24 de la mencionada ley. La Alcaldía resolverá en el plazo de tres días sobre la abstención o recusación, en su caso formuladas.

CUARTO: La fase de concurso dará comienzo el día 8 de abril de 2019 a las 9:00 horas en la Sala de Juntas de esta Corporación. La puntuación otorgada en la fase de concurso se publicará en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Las Gabias, disponiendo el aspirante de 5 días hábiles a partir de la publicación de dicho anuncio para presentar las alegaciones que estime oportunas en relación a la puntuación otorgada en la fase de concurso.

QUINTO: La fecha para realizar la primera parte de la prueba de conocimientos de la fase de oposición de este proceso selectivo (cuestionario tipo test) se anunciará en el portal de transparencia, una vez se haya resuelto la fase de concurso.

SEXTO: Dar cuenta al pleno en la próxima sección ordinaria que se celebre”.

Lo que se hace público para general conocimiento.

La presente resolución constituye un acto de trámite que no pone fin a la vía administrativa, no decide directa o indirectamente el fondo del asunto, no determina la imposibilidad de continuar el procedimiento ni produce indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, por lo que no podrá interponerse por los interesados el recurso potestativo de reposición. No obstante lo anterior, la oposición al acto de trámite que se notifica podrá alegarse por los interesados para su consideración en la resolución que ponga fin al procedimiento.

Las Gabias, 27 de marzo de 2019.-La Alcaldesa, fdo.:
Vanessa Polo Gil.

NÚMERO 1.433

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SECRETARÍA DE GOBIERNO. GRANADA

Juez de Paz Sustituto de Lugros

EDICTO

Por el presente se hace saber que, por Acuerdo de la Sala de Gobierno de este Tribunal Superior de Justicia, en sesión celebrada el 12/03/2019, han sido nombrados los señores que se indican, para desempeñar los cargos que a continuación se expresan:

PARTIDO JUDICIAL DE GUADIX (Granada)

D^a MARÍA LUISA VÍLCHEZ AMEZCUA, Juez de Paz Sustituto de LUGROS (Granada)

Contra el expresado Acuerdo, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejo General del Poder Judicial, en el plazo de un mes, contado de fecha a fecha desde la notificación, o publicación en el Boletín Oficial de la Provincia correspondiente.

Granada, 21 de marzo del 2019.- El Secretario de Gobierno, fdo.: Diego Medina García. ■