



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 51 SUMARIO

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE ANDALUCÍA.

Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo
Autónomo, Transformación Económica, Industria,
Conocimiento y Universidades. Granada.-*Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo
de la Cespa Gestión de Resíduos, S.A. 2*

DIPUTACIÓN DE GRANADA.

Patronato Cultural Federico García Lorca.-

*Modificación del catálogo de puestos de trabajo relativa
al puesto de Director 16***AYUNTAMIENTOS**BAZA.- *Lista provisional de admitidos y excluidos de
una plaza de Oficial de Policía Local 16*

Pág.

CÁJAR.- *Padrones de la escuela infantil, febrero de 2022. 17*CÚLLAR VEGA.- *Aprobación del padrón de la tasa de
recogida de agua, basura y alcantarillado y canon de
depuración, 6€/bim./2021 17*GRANADA. Concejalía de Deportes.-
*Bases para la promoción de actividades deportivas y
eventos deportivos..... 17*HUÉTOR VEGA.- *Delegación de funciones del Alcalde
en Concejal para celebración de matrimonio civil..... 1*LECRÍN.- *Proyecto de modificación de ordenanza fiscal
reguladora del I.I.V.T.N.U..... 19*MONACHIL.- *Construcción de nuevo remorte 25*PINOS PUENTE.- *Bases de bolsa de empleo para plaza
de Interventor/a 25**Liquidación de la Junta de Compensación de la U.A. Z-13
de las NN.SS. 31*MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA
DE BAZA.- *Composición de la Junta de Gobierno 31*Administración: Diputación de Granada. Domicilio: c/ Periodista Barrios Talavera nº 1 (Granada 18014). Tel.: 958 247768 / Fax: 958 247773
DL GR 1-1958. I.S.S.N.: 1699-6739. Edición digital. <http://www.dipgra.es/BOP/bop.asp>

NÚMERO 959

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA (Granada)*Delegación de funciones Alcalde en Concejal para
celebración de matrimonio civil*

EDICTO

En uso de las atribuciones que me confiere la vigente legislación art. 21.2 y 23.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, modificada por la Ley 11/99 de 21 de abril y art. 46 y 47 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Ju-

rídico de las Corporaciones Locales, aprobado por RD 2568/1986 de 28 de noviembre, he resuelto:

Primero: Delegar las funciones para la celebración de matrimonio civil en este municipio el día 12 de marzo de 2022 en el Concejal de este Ayuntamiento D. Adrián Molina Peña, en el periodo indicado.

Segundo: Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno de la Corporación y al interesado a los efectos oportunos.

Tercero: Publicar la presente resolución en el BOP.

Huétor Vega, 7 de marzo de 2022.-La Alcaldesa acctal.,
fdo.: Elena Duque Merino.

NÚMERO 951

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES. GRANADA

RESOLUCIÓN de 2 de marzo de 2022, 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 CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., (con código de convenio nº 18101210012020), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 14 de febrero de 2022 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

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

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

Granada, 9 de marzo de 2022.-La Delegada Territorial, Virginia Fernández Pérez

CONVENIO COLECTIVO CESPA, GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A., ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

CENTRO DE TRABAJO PLANTA DE ATARFE (Granada)

Granada a 11 de enero de dos mil veinte y dos

PREVIO. PARTES SIGNATARIAS DEL CONVENIO COLECTIVO.-El convenio colectivo es

firmado por los miembros de la comisión negociadora, conformada por:

La parte social

* D. José Antonio Sánchez Pérez (UGT)

* D. Alfredo García Rodríguez (UGT)

* D. Pedro Reinoso Moreno (UGT)

Asesor por la parte social:

* D. Antonio Rafael Muñoz López (UGT)

Por la Empresa:

* D^a Ariadna Martínez Martínez.

* D. Alejandro Rodríguez Martín.

* D. Federico Godoy Martínez.

* D. José Antonio Pérez Santos.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito funcional.**- Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa, CESPA DE GESTIÓN DE RESIDUOS S.A., ACTIVIDAD DE RECOGIDA, TRANSPORTE Y TRATAMIENTO DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y LAS ACTIVIDADES DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN y sus trabajadores, dedicados a la actividad de gestión de residuos hospitalarios, recogida, transporte y tratamiento de residuos hospitalarios y las actividades de desinfección, desinsectación y desratización.

Artículo 2. **Ámbito personal.**- El convenio colectivo afecta a la totalidad de trabajadores/as de la empresa en el centro de trabajo de la Planta de ATARFE- Granada, dedicados a la actividad indicada en el ámbito funcional, independientemente de la naturaleza contractual

Artículo 3. **Ámbito temporal.**- La vigencia temporal del convenio será por 42 meses, extendiéndose su ámbito desde el 1 de julio de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. **Denuncia y prórroga.**- El presente Convenio Colectivo será denunciado de forma automática llegado el vencimiento del mismo el 31 de diciembre de 2024, sin que las partes tengan que proceder a su denuncia.

A partir de la fecha de finalización del mismo, las partes tienen tres meses para constituir la mesa negociadora del nuevo Convenio Colectivo pudiendo dar traslado cualquiera de las partes a la otra las materias objeto de negociación.

Este Convenio seguirá en vigor tanto en cuanto no se pacte otro que lo sustituya.

Artículo 5. **Condiciones más beneficiosas.**-

a) Las remuneraciones económicas y condiciones laborales establecidas en este convenio tendrán las condiciones de mínimas.

b) Las mejoras individuales o colectivas que, a la entrada en vigor del presente convenio, superen las contenidas en el mismo en su conjunto no podrán ser absorbidas ni compensadas.

c) De dictarse una disposición de rango superior al presente convenio que presente una mejora del mismo considerado en su conjunto, será de aplicación a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Artículo 6. **Vinculación a la totalidad.**- En el supuesto de que por la autoridad competente fuese declarada nula alguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, quedara todo él sin eficacia, debiendo procederse en dicho caso, a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas pactadas, permanecerán vigentes en tanto no sean de posible modificación en la negociación y hasta que no se definan en la publicación definitiva.

Artículo 7. **Comisión Mixta Paritaria del Convenio Colectivo.**-

1) **Constitución y funcionamiento.**- Se crea una comisión mixta encargada de interpretar y velar por el exacto cumplimiento de este convenio, que se pronunciará sobre conflictos interpretativos de su contenido, a petición de parte interesada, con carácter no vinculante,

sin perjuicio de la posibilidad de acudir a los órganos de mediación administrativos y/ o a la vía jurisdiccional competente.

La Comisión estará compuesta por seis miembros: tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores que forman parte social. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

2) Procedimiento.- Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación colectiva entre las partes, cualquiera de éstas podrán someter la discrepancia a la comisión mixta paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Si no se hubiese alcanzado un acuerdo en el seno de la comisión mixta del convenio, las partes podrán someterse voluntariamente a los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T. para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a los órganos correspondientes de la comunidad autónoma de Andalucía.

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8. Contratos de trabajo.-

a) Todos/as los/as trabajadores/as que presten servicio en la empresa y que no hayan sido dados de alta en la Seguridad Social en el plazo legalmente establecido, adquirirán la condición de fijos en la plantilla con efectos desde el primer día de trabajo.

b) La contratación de personal se efectuará de conformidad con la legislación vigente en cada momento, por escrito y con copia al trabajador, acreditándole el registro del mismo en la oficina de empleo.

Artículo 9. Periodo de prueba.- Se establece un periodo de prueba de seis meses para los técnicos titulados y de 15 días para el resto del personal.

Artículo 10. Movilidad funcional-trabajo de superior o inferior categoría.-

a) La movilidad funcional para la realización de actividades profesionales no correspondientes a las categorías para las que fueron contratados los/as trabajadores/as, solo será posible si se acreditan razones técnicas u organizativas que las justifiquen y por el tiempo imprescindible para su realización.

b) La empresa deberá comunicar al trabajador/a afectado/a y a los representantes sindicales las razones objetivas que hacen necesaria la medida y el tiempo de duración de la misma.

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

d) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los

supuestos de realización de funciones distintas a las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

e) Cuando un trabajador/a desarrolle de forma continuada un trabajo de categoría superior por un periodo de seis meses o más, consecutivos o alternos en un periodo de doce meses naturales, pasará automáticamente a encuadrarse en esa categoría con las condiciones económicas establecidas para la misma. Si el periodo fuese inferior a seis meses, por sustitución o enfermedad de otros/as trabajadores/as, cobrará el salario correspondiente a la categoría durante ese periodo.

f) El desarrollo de tareas de inferior categoría exigirá una necesidad perentoria e imprevisible y la imposibilidad de cubrir el servicio con el personal contratado para las mismas.

Artículo 11. Jornada de trabajo.- La jornada de trabajo para el personal del presente convenio será de cuarenta horas semanales de lunes a viernes.

En cada uno de los centros de trabajo, para el personal de administración, se acordará entre la dirección del mismo y este personal la distribución de la jornada de trabajo.

La jornada para todo el personal administrativo de la empresa, será continuada en horario de 7:30 a 15:30 horas.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso, durante la misma, de duración no inferior a 15 minutos. Esto se considerará trabajo efectivo.

La hora diaria de jornada no realizada no tendrá carácter recuperable.

Para el centro de trabajo de Atarfe (Granada), los/as trabajadores/as adscritos a la prestación de los servicios denominados DDD (Desinfección, Desratización y Desinsectación) tendrán una jornada de trabajo de lunes a viernes, estableciéndose un sistema de guardias para los fines de semanas y festivos con carácter rotativo. Los trabajadores que realicen dichas guardias, por su disponibilidad dentro de la misma, percibirán el importe bruto de 30,00 euros semanales por el servicio completo de la guardia semanal y festiva realizada, retribuyéndose la misma por el concepto de "plus de disponibilidad".

Artículo 12. Fiestas.- Se implementará el calendario de festivos establecido legalmente en ámbito nacional, en cada comunidad autónoma, junto a los dos locales, siendo inhábiles a efectos laborales, retribuidos y no recuperables.

Cuando un día festivo coincida con el de descanso semanal, se trasladará y se descansará en otra fecha.

Si el festivo coincide con el día de descanso semanal y, además, se trabaja, el descanso correspondiente al festivo y al día de descanso semanal, se trasladarán a otras fechas, debiendo descansar dos jornadas.

Cuando, excepcionalmente, por razones técnicas u organizativas, no se pueda descansar el día de fiesta correspondiente, la empresa abonará al trabajador/a las horas trabajadas al precio de la hora extraordinaria realizada en festivo.

En el calendario anual, se incluirá un festivo local por centro de trabajo, acordado entre las partes, adicional a

los dos existentes, el cual tendrá carácter de recuperable, fijando la empresa para cada trabajador/a la recuperación.

Los días 24 y 31 de diciembre, se trabajará media jornada, no teniendo la reducción de jornada en estas fechas carácter de recuperable.

Artículo 13. Plus de nocturnidad.- Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, y su retribución tendrá un incremento de 50% sobre el salario base de la categoría profesional. Se abonará por el tiempo de su realización, en periodo vacacional y sin repercusión en las pagas extras.

Cualquier hora de trabajo realizada entre las 22:00 y las 6:00 se retribuirá con el incremento que corresponda por aplicación de plus de nocturnidad.

Se exceptúa a los/as trabajadores/as contratados para el turno de noche, entendiéndose que en el salario de los mismos ya está incluido el plus de nocturnidad.

Artículo 14. Horas extraordinarias.- No se excederá del número máximo de horas extraordinarias por trabajador/a previsto en la legislación vigente, siendo estas voluntarias y rotativas.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas, a petición del trabajador/a, por descanso a razón de 1 hora y quince minutos por hora extra trabajada, en los cuatro meses naturales siguientes a la fecha de su realización.

Se fijará en las tablas salariales anexas el valor de las horas extras.

La/s hora/s extraordinaria/s realizada/s por el personal administrativo, se compensará/n con descanso incrementado en 1,5 su valor.

Artículo 15. Vacaciones.- Todos/as los/as trabajadores/as de la empresa disfrutaran de 23 días laborables de vacaciones al año.

El calendario de vacaciones se acordará en el primer trimestre del año entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La fecha inicial de disfrute no podrá coincidir en sábado, domingo o festivo.

Las vacaciones se disfrutarán de la siguiente forma: once días laborables continuados entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año asignados de forma rotativa. El periodo de disfrute de los doce días restantes se determinará anualmente con antelación al 31 de marzo de cada año, a petición del trabajador/a y de conformidad con las necesidades del servicio.

Los/as trabajadores/as que entren a trabajar durante el año, disfrutarán antes del 31 de diciembre de la parte proporcional de vacaciones que les corresponda hasta la fecha.

Todo/a trabajador/a que esté trabajando desde el primero de enero disfrutará las vacaciones completas antes del 31 de diciembre, sin perjuicio de que en caso de cese en la empresa con anterioridad a esa fecha de liquidaciones le descuenta el importe equivalente a los días disfrutados en exceso.

La empresa, a solicitud del trabajador/a, vendrá obligada a darle por escrito antes del 31 de marzo de cada año, las fechas de disfrute de sus vacaciones anuales. Si después del 31 de marzo se variara el periodo vacacional fijado, por necesidades de la empresa, cada semana

corrida se compensará al trabajador con un día de descanso adicional.

En ningún caso se podrá variar el periodo de vacaciones en los treinta días naturales inmediatamente anteriores a la fecha fijada como inicial de las mismas.

Artículo 16. Permisos y licencias.- Todos/as los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho al disfrute de los siguientes permisos y licencias con el carácter de abonables y no recuperables:

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Dos días por nacimiento de hijo y/o fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de que se exija desplazamiento fuera de la localidad donde se ubica el centro de trabajo en distancias superiores a 50 km, estos días se aumentarán a cuatro.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) El tiempo necesario para asistir a la consulta del médico o especialista con justificación posterior a entregar a la empresa en las 24 horas siguientes.

e) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes cuando se acredite la matriculación en estudios oficiales previa comunicación de la fecha y hora de los mismos y su justificación.

f) Un día de asuntos propios. El disfrute del mismo será comunicado a la empresa con suficiente antelación, debiéndose de disfrutar dentro del año natural.

Artículo 17. Incapacidad temporal.- En los casos de incapacidad temporal por cualquier contingencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a que se le complemente la prestación de incapacidad que pueda percibir con un complemento de mejora voluntaria que alcance hasta el 100% del importe de los conceptos retributivos correspondientes a su categoría profesional, incluido pagas extras y antigüedad, quedando excluido de este complemento el plus de transporte.

Artículo 18. Maternidad.-

a) En el caso de embarazo, cuando exista prescripción facultativa, la mujer cambiará su puesto de trabajo, turno o función incompatible con su estado, por otro en el que pueda desarrollar su embarazo en condiciones óptimas para su salud y la del feto, sin que este cambio pueda afectar a las percepciones económicas que viniera percibiendo, y en ningún caso realizará trabajos nocturnos.

b) Las trabajadoras embarazadas disfrutarán del tiempo indispensable remunerado para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización en horario de trabajo.

Artículo 19. Reducción de jornada por motivos familiares.-

a) Las trabajadoras tendrán derecho por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de

jornada de media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o el padre en caso de que ambos trabajasen.

b) Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica, o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada previstas en los apartados anteriores corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada diaria.

c) La empresa, durante el periodo de lactancia por prescripción facultativa, cambiará su puesto de trabajo, turno o función por otro, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a.

Artículo 20. Excedencias por cuidado de familiares.-

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

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

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

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que se venía disfrutando.

El periodo en el que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en los apartados anteriores, no será computable a efectos de antigüedad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El reingreso se notificará un mes antes de finalizar el periodo de excedencia y el mismo será automático.

Artículo 21. Suspensión con reserva del puesto de trabajo.- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, podrá declararse el pase de el/la trabajador/a afectada a la situación de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, siendo la percepción económica del 100%.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computando desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de las madres, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cóm-

puto las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de la Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

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

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial previo acuerdo entre los empresarios y los/as trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determine.

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

Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la

suspensión del contrato por maternidad biológico, el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto superior o a otro compatible con su estado.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el /la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato conforme a lo previsto en la norma general. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulada en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/la trabajador/a que ejerza ese derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

Artículo 22. Extinción del contrato de trabajo.- Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido una violación de los derechos fundamentales y libertades públicas del/la trabajador/a, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La falta de concesión del preaviso no anulará la extinción. Si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación de primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los/as trabajadores/as durante el periodo de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45,

o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46, y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

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

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

Artículo 23. Seguro de accidentes.- En el caso de accidente de trabajo del que se derive reconocimiento de incapacidad permanente en grado de absoluta o el fallecimiento, el trabajador/a accidentado o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado de 24.000 euros. Esta cantidad se asegurará mediante póliza de responsabilidad civil al efecto.

Artículo 24. Excedencia voluntaria.- El/la trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido más de dos años desde el final de la anterior excedencia. Las peticiones de excedencia deberán concederse por la empresa en el plazo máximo de quince días naturales, a contar desde el día de la presentación de la solicitud. La misma se formulará necesariamente por escrito a su recepción la empresa acusará recibo.

La solicitud de reingreso, en su caso, debe formularla por escrito el/la trabajador/a con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de vencimiento del periodo de excedencia. Del escrito de solicitud se acusará recibo por la empresa.

El reingreso efectivo estará condicionado a la existencia de vacante de la misma categoría profesional del solicitante. De no existir vacante de su misma categoría y si de una inferior, el excedente podrá optar entre reingresar ocupando plaza de inferior categoría con el salario de la misma o esperar a que se produzca vacante de la suya.

Artículo 25. Excedencias especiales.- Dará lugar a la situación de excedencia especial el nombramiento para cargo público o sindical de ámbito provincial, cuando

su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en la empresa. Si surgiera discrepancias a este respecto decidirá la jurisdicción competente.

La excedencia se prolongará por el tiempo en que el/la interesado/a permanezca en el cargo que la determina y otorgará derecho a reingresar en el mismo puesto de trabajo que viniera desempeñando el/la trabajador/a al producirse la excedencia computándose el tiempo de permanencia en esa situación como de trabajo efectivo a todos los efectos.

Artículo 26. Ropa de trabajo.- Anualmente al personal se le facilitará la siguiente ropa de trabajo adecuado a las características físicas de cada trabajador:

a) Equipo de invierno: tres sudaderas, tres camisetas, tres pantalones, un anorak, dos pares de botas de seguridad y un chaleco.

b) Equipo de verano: tres camisetas, tres pantalones, un par de botas de seguridad.

Estas prendas de trabajo se entregarán en el mes de abril el de verano y en el de octubre el de invierno.

DISPOSICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 27. Salarios.- Los salarios y conceptos salariales regulados en la actual tabla salarial vigentes al 30 de junio de 2021 se revisarán en los siguientes términos:

* Año 2021, a partir del 1 de julio de 2021, la revisión será del 0%, manteniéndose la consolidación del incremento del 0,8%, experimentado a partir del 1 de enero de 2021.

* Año 2022. Revisión salarial en función del IPC real resultante al 31 de diciembre

de 2021. Además, un incremento en la paga extra de marzo de 250,00 euros brutos.

* Año 2023. Revisión salarial en función del IPC real resultante al 31 de diciembre de 2022.

* Año 2024. Revisión salarial en función del IPC resultante al 31 de diciembre de 2023. Además, un incremento en la paga extra de marzo de 175,00 euros brutos.

Artículo 28. Antigüedad.- El complemento de antigüedad se calculará por trienios al 6% del salario base, con un tope máximo de cinco trienios.

Artículo 29. Pagas extraordinarias.- La empresa abonará en concepto de pagas extraordinarias lo siguiente:

1).- Paga de julio que será de 30 días. Se abonará en el mes de junio de cada año. Su devengo será de 1 de julio al 30 de junio.

2).- Paga de Navidad que será de 30 días: se abonará en el mes de diciembre de cada año. Su devengo será de 1 de enero a 31 de diciembre.

3).- Paga de marzo.- Se establece un pago único para cada año siendo su importe el reflejado en las tablas salariales.

El abono de la paga de marzo se realizará con la nómina del mes de marzo del año que se trate y su devengo se realizará de enero a diciembre de dicho año.

Artículo 30. Viajes y dietas.- Se establece en concepto de abono por dietas, para todas las categorías profesionales, las siguientes cantidades:

a) Media dieta: cuando el/la trabajador/a prolongue o anticipe su jornada diaria más allá o con anterioridad a las 15:00 horas.

b) Dieta completa: cuando el/la trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su domicilio, corriendo a cargo de la empresa además el coste del alojamiento.

c) Kilometraje: se abonará en caso de uso de vehículo propio.

Los importes o valores para cada concepto devengado son los dispuestos en las tablas salariales anexas.

Artículo 31. Plus de penosidad y peligrosidad.- Dada la actividad de la empresa, se establece un Plus de penosidad y peligrosidad cuyo importe viene especificado en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.-

a) Complemento de destino o función.- Se establece un complemento de destino o función para los administrativos en las cuantías reflejadas en las tablas salariales anexas.

b) Plus Convenio.- Aquellos/as trabajadores/as que se encuentren dentro del ámbito funcional y personal del presente convenio, percibirán el presente plus cuya cuantía salarial viene establecida en las tablas salariales anexas.

Artículo 33. Plus especialista.- Se establece un plus de especialista para las categorías de mecánico, mantenimiento y conductor de 2ª), cuyos importes aparecen reflejados en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 34. Plus responsable de equipo.- Se establece un plus de responsable de equipo para aquellos/as trabajadores/as que dentro de sus correspondientes turnos de trabajo, además de realizar sus tareas propias conforme a su categoría profesional, realicen labores de organización, coordinación, distribución y supervisión respecto a los demás trabajadores. Será asignado dicha responsabilidad por la Empresa. El importe del plus será el dispuesto en las tablas salariales anexas para cada día de trabajo en el que desempeñe dichas funciones.

Artículo 35. Premio a la natalidad.- Por el nacimiento de hijo/s o adopción/es, la empresa abonará un único premio de 100 euros anuales. En el caso de que ambos progenitores permanezcan a la empresa, se devengará un solo premio de natalidad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Artículo 36. Clasificación Profesional.- El sistema de clasificación profesional que se contempla en este Convenio se estructurará en función de lo previsto en el Convenio Colectivo General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogidas, tratamientos y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Cada grupo profesional agrupa unilateralmente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La clasificación del personal, que se indica en el artículo siguiente, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los contenidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativo. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos traba-

jos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Artículo 37. Grupos Profesionales.- El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo de Técnicos.
- b) Grupo de Mandos Intermedios.
- c) Grupo de Administrativos.
- d) Grupo de operarios.

Artículo 38. Categorías Profesionales.- Cada grupo profesional comprende tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellas se concreta en categorías profesionales.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos previstos en las tablas salariales anexas.

A) Grupo de Técnicos. El grupo de personal técnico estará compuesto por las siguientes funciones y/o especialidades profesionales que se corresponde con las distintas categorías profesionales que se encuadran en este grupo profesional:

* Jefe de Planta: En posesión de un título de grado superior o en grado, desempeña las funciones propias del servicio. Manda sobre la plantilla. Y es el responsable, junto a otro superior, de la gestión de las distintas actividades de la Empresa. Coordina, gestiona y manda sobre el trabajo de los demás trabajadores de la planta, reportando directamente a su superior jerárquico.

* Técnico Medio Ambiente y Calidad: En posesión de un título superior o medio, o en grado, y dependiendo directamente del jefe de explotación o, en su caso, del gestor de la explotación o del jefe de planta, si lo hubiese. Es el responsable de llevar a cabo todas las gestiones necesarias para el cumplimiento, puesta en marcha y seguimiento de las normas ambientales, de calidad y apoyo de logística y de seguridad de las actividades a su cargo. Tiene facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo tanto en planta como con los conductores y administrativos. Tiene facultades para emitir pedidos.

B) Grupo de mandos intermedios. El grupo de mandos intermedios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios y especialidades profesionales

y/o responsabilidades asignadas al trabajador, quedando encuadrado en este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

* Técnico de mantenimiento: En posesión de un título profesional que le capacite para el desempeño de su puesto, desarrollará las funciones de su especialidad que le encomiende la empresa. Es responsable del mantenimiento de los servicios a su cargo y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la conservación y mantenimiento de las maquinarias y utillajes, y al buen funcionamiento del servicio. Debe responder de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina.

C) Grupo de administrativos.- Este grupo está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al trabajador:

* Jefe Administrativo.- Personal con responsabilidad y mando directo en la oficina. Ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo y de las personas que tiene a su orden antes sus jefes inmediatos, distribuyendo, coordinando y supervisando el trabajo de sus subordinados.

* Oficial Primera Administrativo.- Personal que actúa a las órdenes de un jefe de administración y tiene a su cargo un servicio administrativo dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, realiza trabajos que requieren estudio, preparación y reporte a su superior.

* Administrativo.- Personal que dedica su actividad a operaciones que le son encomendadas por sus superiores jerárquicos y en general a todas aquellas que se derivan de la gestión y funcionamiento del área administrativa de la Empresa.

D) Grupo Operarios.- El grupo de operarios está compuesto por las siguientes tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y /o responsabilidades atendiendo a la categoría profesional del trabajador:

* Oficial Primera Mantenimiento.- Con mando sobre otros operarios o sin ellos, posee los conocimientos y cualificación máxima del oficio y la práctica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

* Oficial Segunda Mantenimiento.- Con conocimiento teórico-práctico del oficio, sin llegar a la especialización y conocimiento del oficial de primera, pero sabe y ejecuta los cometidos de su oficio, con la suficiente perfección y eficacia.

* Mecánico.- Es el responsable del taller. De la reparación de los vehículos y de las maquinarias mecánicas de tracción. Se encargará del buen funcionamiento, revisión y conservación de los vehículos de la Empresa y del mantenimiento y conservación de las herramientas y del material del taller y del orden y limpieza del propio taller. Observará las prescripciones técnicas de los vehículos y será el responsable de las inspecciones técnicas de los mismos.

* Jefe de equipo.- Es el peón especializado que, además de realizar, su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Puede sustituir a su superior jerárquico en ausencia de éste.

* Conductor de Primera.- El/la trabajador/a en posesión de los permisos y carnet de conducir, incluido el ADR. correspondiente tiene capacidad y aptitud para conducir de forma habitual vehículos traller y por encima de los 3500,00 kg.

* Conductor de Segunda.-Es el/la trabajador/a que, hallándose en posesión del carnet de conducir correspondiente y del carnet de ADR, conduce vehículos de empresa cuya capacidad de carga no excede los 3500,00 kg.

* Peón Planta.- Es el/la trabajador/a dedicado al tratamiento de residuos y a la higienización de contenedores, así como al mantenimiento de las condiciones de limpieza e higiene de la instalación. En caso de asumir las funciones de responsable de turno, percibirá el plus correspondiente.

* Peón DDD.- El/la trabajador/a que, con la cualificación profesional suficiente, se dedica a trabajos de control de plagas y mantenimiento de instalaciones frente al riesgo de legionelosis y otras plagas.

* Oficial Primera de Planta y de DDD.- Es el/la trabajador/a con mando sobre otros/as trabajadores/as o sin él, que posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero, delicadeza y pleno rendimiento.

* Oficial segunda Planta y DDD.- Es el trabajador que con el conocimiento técnico y práctica del oficio, sin llegar a la especialización y perfección exigidas a los oficiales de primera, ejecuta los cometidos con perfección y eficacia.

* Otros.- Se reconoce a efectos de aplicación de este Convenio las categorías no definidas aquí pero existentes en la Empresa de: comercial y conserje. Así como todas aquellas que por necesidades de la Empresa puedan crearse durante la vigencia de este convenio.

Artículo 39. Formación.- La empresa fijará anualmente un calendario de formación obligatoria, con la conformidad de los representantes de los trabajadores. Con esta formación se pretende mantener actualizado permanentemente la capacitación de sus trabajadores/as, asegurando la cualificación personal de éstos, promovándose la formación especializada que suponga una mejora que redunde en la calidad del trabajo. Para ello, se estudiarán y valorarán las solicitudes que hagan los/as trabajadores/as para recibir la formación ofertada por la Empresa, debiendo ésta facilitar la asistencia del personal a los cursos para los que hayan sido asignados, pudiendo realizarse dicha formación fuera de los horarios de trabajo.

En los supuestos de formación específica necesaria para que el/la trabajador/a pueda seguir ostentando su capacitación profesional que le permita seguir accediendo a su puesto de trabajo, como los casos necesarios formativos para la renovación del carnet de ADR, renovación del CAP, renovación de homologaciones para el control de plagas y legionella, entre otros, será la Empresa la que asumirá la obligación de facilitar la formación reglada, asumiendo los costos de dicha formación. Los sobrecostos que puedan originarse de esta formación provocados por el propio trabajador, será, en este caso, éste quien deba asumir dichos costos formativos, no pudiendo ejercer las funciones para las que

fue contratado si el acceso a su puesto de trabajo depende de la obtención de los títulos, carnets u homologaciones necesarios para el desarrollo de su prestación. En este supuesto, el trabajador deberá pasar a una categoría inferior mientras perdure la imposibilidad de acceso a su puesto de trabajo de origen, percibiendo los salarios correspondientes a la categoría profesional del puesto de trabajo que desempeñe.

Las horas de formación realizadas fuera del horario de trabajo del trabajador/a, se compensarán durante el año natural en que se hayan generado con días de descansos, siendo para tal fin equivalente una hora de formación a una hora y quince minutos de trabajo ordinario.

GARANTÍA DE EMPLEO

Artículo 40. Subrogación del personal.- En virtud de lo dispuesto en el artículo 49 y siguientes del capítulo XI del Convenio Colectivo General del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, y como norma convencional supletoria, complementaria y subsidiaria del presente Convenio Colectivo de Empresa, se prevé para el personal afecto a este Convenio la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades o clientes que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente convenio, en los términos, condiciones y supuestos pactadas en el Convenio Colectivo General del Sector.

DERECHOS SINDICALES

Artículo 41. Derechos y garantías sindicales.-

1) Constitución de secciones sindicales:

Los/as trabajadores/as afiliados/as a un mismo sindicato podrán constituir la Sección Sindical en la empresa de conformidad con los estatutos del sindicato. Los miembros de la Sección Sindical elegirán, de entre ellos, a los Delegados Sindicales que les correspondan, de conformidad con el artículo 10.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y cuyas funciones serán las siguientes:

- Representar y defender los intereses de su sindicato y de los afiliados al mismo en el seno de la empresa y servir de medio de comunicación entre el sindicato y la empresa.

- Podrán asistir a las reuniones del comité de empresa, delegados de personal, comité de prevención de riesgos laborales y comisión mixta con voz pero sin voto. Tendrán acceso a la misma información y documentación que los representantes de los trabajadores con el deber de sigilo previsto para los mismos.

- Serán oídos por la empresa en aquellos problemas que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato.

- Se les informará por la empresa de los despidos o sanciones graves o muy graves, pudiendo emitir informe no vinculante.

2) Crédito horario sindical:

Los/as delegados/as de personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados/as de Sección Sindical de Sindicato con representación en el Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas mensuales que podrán ser acumuladas, dentro de cada mes, en uno o varios

de sus miembros, en la forma que estos acuerden. La acumulación deberá ser comunicada a la empresa con carácter previo.

3) Facultades:

Los comités de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales tendrán los derechos y garantías reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 42. Comisión de Seguridad y Salud Laboral.-

Se crea una comisión de Seguridad y salud Laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito de la empresa supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como del análisis de los riesgos que afecten a las diferentes actividades de la empresa y los planes de prevención de la misma, determinar la formación a impartir en esa materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas y velar por el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las normas de prevención y el uso de los medios colectivos e individuales establecidos.

La Comisión estará integrada por seis miembros: deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del Convenio y formarán 'parte de la misma con carácter paritario, tres miembros nombrados por las centrales sindicales con presencia en la empresa y tres miembros designados por la dirección de la misma, pudiendo asistir, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse un calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que se regulará su funcionamiento. Esta regulación deberá recoger lo relativo al régimen de sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios, y propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán en todo caso, al menos, el voto favorable de la mitad más uno de sus miembros de cada una de las representaciones integrantes de la Comisión. La comisión asume, en los acuerdos adoptados en su seno, la responsabilidad compartida frente a la normativa de prevención de riesgos laborales y sus acuerdos tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

RÉGIMEN SANCIONADOR

Artículo 43. Facultad sancionadora.- Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo a la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Artículo 44. Graduación de las faltas.- Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Faltas leves.- Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los reiterados descuidos, errores o demoras inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Dos o más faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, de 20 minutos o más, sin que existan causas justificadas. Si las faltas de puntualidad sin causa justificada son superiores a treinta minutos se considerará falta grave.

3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. El descuido voluntario en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.

6. Falta de aseo y limpieza personal reiteradamente.

7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.

8. Las peleas con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral.

9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

10. Entregar los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal fuera del plazo legal establecido.

11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.

12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desarrollo del trabajo.

14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores o subordinados.

15. Una falta al trabajo no justificada cuando tenga que relevar a un compañero.

Artículo 46. Faltas graves.- Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, superiores a veinte minutos, sin que existan causas justificadas. Si la falta de puntualidad sin causa justificada es superior a treinta minutos se calificará como falta muy grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia injustificada a los superiores en el desarrollo normal de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

6. Dormir durante la jornada de trabajo, salvo causas de fuerza mayor.

7. Actitudes o comportamientos reiterados que degraden la buena imagen de los/as trabajadores/as del sector o de la empresa.

8. Faltas reiteradas y notorias de respeto o consideración al público.

9. Descuidos importantes en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización. Hacer uso del teléfono móvil durante la prestación del servicio para asuntos ajenos a la relación laboral con la Empresa. En caso de reiteración en la comisión de esta infracción, será clasificada la misma como muy grave.

11. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios graves a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.

12. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.

13. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.

14. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

15. La negligencia o imprudencia grave y no justificada en el desarrollo de la actividad encomendada.

16. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

18. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación y esté cualificada.

19. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior.

20. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

21. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

22. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

23. La alteración o permuta de turnos, trabajos o vacaciones sin conocimiento del superior jerárquico.

24. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y/o no cumplimentar la misma.

Artículo 47. Faltas muy graves.- Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o quince durante un año.

2. Faltar al trabajo más de tres días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de treinta días, superiores a treinta minutos, sin causa justificada.

4. Más de diez faltas de puntualidad superiores a 30 minutos en la asistencia al trabajo sin justificar en el periodo de seis meses

5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

6. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

8. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

9. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

10. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

11. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo aun no siendo habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.

12. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

13. La competencia desleal.

14. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

15. Las ofensas verbales reiteradas así como las físicas y los malos tratos de palabra u obra y/o faltas graves de respeto y consideración al personal que trabaja en las instalaciones del cliente que ha contratado nuestros servicios, independientemente de la modalidad de contratación que los vincule al mismo.

16. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione perjuicio muy grave para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

17. La imprudencia o negligencia inexcusable.

18. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos, cuando no esté justificado.

19. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

20. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

21. La desobediencia continuada o persistente.

22. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, aún de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegidos.

23. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

24. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

25. Alegar motivos falsos para obtener licencias.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción firme.

27. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

Artículo 48. Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 49. Sanciones.- Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad del trabajador/a, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y el perjuicio ocasionado a la empresa.

- Sanciones por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

- Sanciones por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

- Sanciones por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

- Despido.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 50. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.-

1. Las partes firmantes del presente Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

2. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc.

A tal finalidad ambas partes llegar a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

- En materia de contratación, se promoverá, el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado.

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno y otro género.

3. Al personal incluido en este convenio, les será de aplicación el Plan de Igualdad de la Compañía o del grupo de empresas y estarán afectados, si a ello ha lugar, en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa o en su caso, en el grupo de empresas.

Disposición adicional primera.- Retirada de carné de conducir.-En caso de que a un conductor/a le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez. Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio solo se aplicará por un periodo de seis meses al 100% y por el resto del periodo de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que le correspondan. Se excluirán los casos en los que la retirada de carné sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probado y/o habitual. Se amplía dicha protección a las retiradas producidas durante el periodo "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice. b) Sanciones de tráfico: la empresa se hará responsable de las sanciones y multas de tráfico que se impongan a los conductores, cuando éstas sean imputables a la misma. El/la conductor/a viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Disposición Adicional Segunda. JUBILACIÓN PARCIAL.- Todos/as los/as trabajadores/as que cumpliendo con los requisitos exigidos por la ley deseen adscribirse a la modalidad de jubilación anticipada parcial en las condiciones que se establecen en el presente convenio, podrán hacerlo, obligándose la empresa a cumplir los trámites necesarios para su obtención. No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero del presente artículo hasta que se jubile totalmente

Dicha posibilidad se sujeta a los siguientes requisitos:

1- Podrán acceder a la jubilación parcial que se regula en el presente acuerdo los /as trabajadores/as que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a lo dispuesto en el presente artículo, con una antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento de inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo previsto por la legislación vigente.

2- El porcentaje en que se podrá solicitar la jubilación parcial será el que establezca la normativa vigente en cada momento.

3- Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato de trabajo a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial.

4- La empresa celebrará simultáneamente un contrato de relevo con un/a trabajador/a en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el/la trabajador/a que se jubila parcialmente. La duración de este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido cesará con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo de relevista.

5- El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el/la trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste para alcanzar su edad mínima para la jubilación ordinaria, momento en el que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho/a trabajador/a a la situación de jubilación total.

Disposición final.

Aquellas materias no reguladas en el presente convenio colectivo se regularán por lo dispuesto en el convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, sirviendo éste dado su ámbito superior como norma complementaria, supletoria y subsidiaria de áquel.

ANEXO I.- TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑOS 2021 Y 2022-

TABLAS SALARIALES 2021

CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS S.A.

0,80%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Tec. Mantenimiento	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Técnico Calidad y MA	1.234,24	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.524,42
Jefe Admvo.	1.258,38	Trienios 6% s.b	124,36	132,65	0,00	0,00	1.515,39
Oficial 1.ª Planta/DDD	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Oficial 1.ª Mantenimiento	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Mecánico	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Conductor 1.ª	1.204,61	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.494,79
Jefe Equipo	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 2.ª Planta/DDD	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Conductor 2.ª	1.080,25	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.370,42
Oficial 1.ª Administrativo	1.065,42	Trienios 6% s.b	124,36	88,07	0,00	0,00	1.277,84
Administrativo	961,00	Trienios 6% s.b	124,36	88,07	0,00	0,00	1.173,43
Peón Planta/DDD	961,00	Trienios 6% s.b	124,36	0,00	165,82	0,00	1.251,17

(A) Máximo cinco trienios.

SALARIOS BRUTOS ANUALES PARA EL AÑO 2021

0,80%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	Paga Marzo - Euros	Total - Euros
Jefe Planta	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	22.058,77
Tec. Mantenimiento	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.321,43	716,93	22.058,77
Técnico Calidad y MA	17.279,40	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	22.058,77
Jefe Admvo.	17.617,36	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.857,15	0,00	716,93	21.932,44
Oficial 1.ª Planta/DDD	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	21.643,95
Oficial 1.ª Mantenimiento	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	21.643,95
Mecánico	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	21.643,95
Conductor 1.ª	16.864,58	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	21.643,95
Jefe Equipo	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	19.902,80
Oficial 2.ª Planta/DDD	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	19.902,80
Oficial 2.ª Mantenimiento	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	19.902,80
Conductor 2.ª	15.123,44	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	19.902,80
Oficial 1.ª Administrativo	14.915,81	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.232,98	0,00	716,93	18.606,73
Administrativo	13.453,98	Trienios 6% s.b	1.741,00	1.232,98	0,00	716,93	17.144,90
Peón Planta/DDD	13.453,98	Trienios 6% s.b	1.741,00	0,00	2.303,01	716,93	18.233,35

(A) Máximo cinco trienios.

0,19 POR KILÓMETRO

12,45	VALOR HORA EXTRA
62,16	VALOR DIETA COMPLETA
12,45	VALOR MEDIA DIETA
16,56	HORA EXTRA FESTIVO
5,98	VALOR DIA PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO

TABLAS SALARIALES 2022

CESPA GESTIÓN DE RESIDUOS

6,50%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	P. Especialista - Euros	Paga Marzo Euros	Total Euros
Jefe de Planta	1.314,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.623,51
Técnico Mantenimiento	1.314,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.623,51
Técnico Calidad y MA	1.314,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.623,51
Jefa Admvo.	1.340,17	Trienios 6% s.b	132,44	141,27	0,00	0,00	0	1.613,89
Oficial 1.ª Planta/DDD	1.282,91	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.591,95
Oficial 1ª Mantenimiento	1.282,91	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0	1.609,20
Mecánico	1.282,91	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0	1.609,20
Conductor 1ª	1.282,91	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.591,95
Jefe Equipo	1.150,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.459,50
Oficial 2.ª Planta/DDD	1.150,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.459,50
Oficial 2.ª Mantenimiento	1.150,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0	1.476,75
Conductor 2ª	1.150,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	17,25	0	1.476,75
Oficial 1ª Administrativo	1.134,67	Trienios 6% s.b	132,44	93,79	0,00	0,00	0	1.360,90
Administrativo	1.023,47	Trienios 6% s.b	132,44	93,79	0,00	0,00	0	1.249,70
Peón Planta/DDD	1.023,47	Trienios 6% s.b	132,44	0,00	176,60	0,00	0	1.332,50

(A) Máximo cinco trienios

SALARIOS BRUTOS ANUALES PARA EL AÑO 2022

6,50%

Categoría	Salario Base - Euros	Antigüedad - Euros	P. Convenio - Euros	C. Destino/Función - Euros	P. Peligrosidad - Euros	P. Especialista - Euros	Paga Marzo Euros	Total Euros
Jefe de Planta	18.402,56	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.472,32	0,00	1013,53	23.742,59
Técnico Mantenimiento	18.402,56	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.472,32	0,00	1013,53	23.742,59
Técnico Calidad y MA	18.402,56	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	0,00	0,00	1013,53	23.742,59
Jefa Admvo.	18.762,49	Trienios 6% s.b	1.854,17	1.977,86	2.452,71	0,00	1013,53	23.608,05
Oficial 1ª Planta/DDD	17.960,78	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	0,00	1013,53	23.300,81
Oficial 1ª Mantenimiento	17.960,78	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	241,54	1013,53	23.542,35
Mecánico	17.960,78	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	241,54	1013,53	23.542,35
Conductor 1ª	17.960,78	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	0,00	1013,53	23.300,81
Jefe Equipo	16.106,46	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	0,00	1013,53	21.446,48
Oficial 2.ª Planta/DDD	16.106,46	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	0,00	1013,53	21.446,48
Oficial 2.ª Mantenimiento	16.106,46	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	241,54	1013,53	21.688,02
Conductor 2ª	16.106,46	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	241,54	1013,53	21.688,02
Oficial 1ª Administrativo	15.885,34	Trienios 6% s.b	1.854,17	1.313,12	0,00	0,00	1013,53	20.066,17
Administrativo	14.328,49	Trienios 6% s.b	1.854,17	1.313,12	0,00	0,00	1013,53	18.509,32
Peón Planta/DDD	14.328,49	Trienios 6% s.b	1.854,17	0,00	2.452,71	0,00	1013,53	19.668,52

(A) Máximo cinco trienios

0,19 POR KILOMETRO

13,26	VALOR HORA EXTRA
66,20	VALOR DIETA COMPLETA
13,26	VALOR MEDIA DIETA
17,64	HORA EXTRA FESTIVO
6,37	VALOR DIA PLUS RESPONSABLE DE EQUIPO

NÚMERO 998

NÚMERO 936

DIPUTACIÓN DE GRANADA**PATRONATO CULTURAL FEDERICO GARCÍA LORCA**

Modificación del catálogo de puestos de trabajo relativa al puesto "Director"

EDICTO

La Excm. Diputación Provincial de Granada, en sesión ordinaria celebrada el día 24 de febrero de 2022, adoptó, entre otros, el siguiente ACUERDO:

4º.- MODIFICACIÓN DEL CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO DEL PATRONATO CULTURAL FEDERICO GARCÍA LORCA, EN RELACIÓN AL PUESTO DE "DIRECTOR". (Expte. Moad 2022/PES_01/004300).

Cuya parte dispositiva tiene el siguiente tenor literal: UNICO. Modificar el Catálogo de Puestos de Trabajo del Patronato García Lorca, en lo referido al puesto de "DIRECTOR" en el sentido siguiente:

Denominación: DIRECTOR

DOT: 1

TP: S

AD: F/L

FP: L

GR: A1/A2

AP: DGLAE

E: AG/AE

CD: 26

GCP/CT: 13/8

CE/J3 IMPORTE: 21.314,16

DOTACIÓN ECONÓMICA: SÍ

OBSERVACIONES: EXPERIENCIA: GESTIÓN ADMINISTRATIVA/GESTIÓN SERVICIOS CULTURALES. ASIMILADO JEFATURA DE SERVICIO.

El Pleno, por mayoría, acuerda Aprobar la Modificación del Catálogo de Puestos de Trabajo del Patronato Cultural Federico García Lorca, en relación al puesto de "DIRECTOR", constando en el expediente dictamen favorable emitido por la Comisión Informativa de Presidencia, Cultura, Turismo, Desarrollo y Empleo celebrada el día 17 de febrero de 2022.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos de los interesados, advirtiéndoles que contra el presente, que agota la vía administrativa, sólo podrá interponerse alternativamente o recurso de reposición potestativo, en el plazo de un mes ante el mismo órgano que dictó el acto, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo con sede en Granada que por turno corresponda o, a elección del demandante, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en cuya circunscripción tenga aquel su domicilio y que por turno corresponda, en el plazo de dos meses contado a partir del día siguiente al de su publicación, según el art. 46 de la Ley 29/1998 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Todo ello, sin perjuicio de que pueda ejercitarse cualquier otro recurso que se estime pertinente.

Granada, 7 de marzo de 2022.-La Vicepresidenta del Patronato, fdo.: Fátima Gómez Abad.

AYUNTAMIENTO DE BAZA (Granada)

Lista provisional admitidos y excluidos una plaza Oficial de Policía Local

EDICTO

Lista provisional de admitidos y excluidos, (que se entenderá elevada a definitiva, en el caso de no producirse ninguna reclamación), tribunal lugar, día y hora, para la provisión de una plaza de Oficial del Cuerpo de Policía Local de Baza, mediante el sistema de promoción interna a través de concurso de méritos.

Que terminado el plazo de presentación de instancias, para tomar parte en el proceso selectivo para la provisión de una plaza de Oficial del Cuerpo de Policía Local de Baza, de este Ayuntamiento perteneciente a la Escala de Administración Especial, Sub-escala de Servicios Especiales, Grupo C, Subgrupo C1, resultante de la Oferta de Empleo Público del año 2020, mediante el sistema de acceso de promoción interna y a través del procedimiento de selección de concurso de méritos, de acuerdo con las Bases aprobadas en la Junta de Gobierno Local de fecha 16 de abril de 2021, esta Alcaldía hace pública la lista provisional de admitidos y excluidos (que se entenderá elevada a definitiva, en el caso de no producirse ninguna reclamación), así como los miembros del Tribunal, lugar día y hora de la celebración de dicho proceso:

Primero: Lista provisional de admitidos y excluidos:

OFICIAL DEL CUERPO DE POLICÍA LOCAL, PROMOCIÓN INTERNA:

Nº 1. APELLIDOS NOMBRE: PARRA MARTÍNEZ, JONATAN, ADMITIDO

De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 de la Ley 39/2015 del Procedimiento administrativo común, y con las bases que rigen este proceso selectivo, se concede un plazo de diez días hábiles para que se subsanen las faltas o se acompañen los documentos preceptivos.

Segundo: La realización de la primera fase del proceso selectivo Fase de Concurso, (solo tribunal) comenzará el próximo día 31 de marzo de 2022, a las 09:00 horas.

Tercero: La realización de la segunda fase del proceso selectivo Curso de Capacitación, comenzará el próximo día 31 de marzo de 2022, a las 10: horas.

Tercero. El Tribunal estará compuesto por los siguientes miembros:

PRESIDENTE

TITULAR: Manuel Hernández Parra

SUPLENTE: Miguel Muñoz Hernández

VOCALES:

TITULAR: Antonio Hernández Parra

SUPLENTE: Benito Hernández Martínez

TITULAR: José Manuel Belmonte Torres
 SUPLENTE: Justo Martínez Beltrán
 TITULAR: Ramón Miguel Quirante Cañadas
 SUPLENTE: José Fco. García Gallardo
 SECRETARIO/A
 TITULAR: M^a José Jiménez Escribano
 SUPLENTE: Teresa Gallardo Troyano

NÚMERO 928

AYUNTAMIENTO DE CÚLLAR VEGA (Granada)

Aprobación padrón tasa recogida basura, agua, alcantarillado y canon depuración

EDICTO

D. Jorge Sánchez Cabrera, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Cúllar Vega (Granada),

HACE SABER: Que por Decreto de la Concejalía de Hacienda de fecha 3 de marzo de 2022, ha sido aprobado el padrón general de contribuyentes de la tasa por recogida de basura, suministro de agua, alcantarillado y canon autonómico de depuración, correspondiente al periodo de facturación comprendido entre el 1 de noviembre al 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive, que comprende el sexto bimestre de 2021.

El referido padrón se somete a información pública a los efectos de presentación de reclamaciones, por un plazo de quince días, contados a partir del siguiente de la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, entendiéndose definitivamente aprobado si no se formulase ninguna.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

Lo firma el Sr. Alcalde en Cúllar Vega, a 8 de marzo de 2022.-El Alcalde.

NÚMERO 924

AYUNTAMIENTO DE GRANADA

CONCEJALÍA DE DEPORTES

Bases para la promoción de actividades deportivas y eventos deportivos

EDICTO

Expte.: 948/2021

BASES PARA LA PROMOCIÓN DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EVENTOS DEPORTIVOS, ORGANIZADAS POR ENTIDADES PRIVADAS EN LA NATURALEZA, MEDIANTE SU DIFUSIÓN A TRAVÉS DE LOS MEDIOS Y CANALES DE COMUNICACIÓN DE LA CONCEJALÍA DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

El Alcalde, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9.18 de la Ley de 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía local de Andalucía,

HACE SABER: Que en su sesión ordinaria celebrada el pasado tres de diciembre de 2021, la Junta de Gobierno Local, adoptó el acuerdo número 1.373, por el que se aprobaron las bases para la promoción de actividades deportivas y eventos deportivos, organizadas

Baza, 7 de marzo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Manuel Gavilán García.

NÚMERO 917

AYUNTAMIENTO DE CÁJAR (Granada)

Padrones escuela infantil febrero 2022

EDICTO

Mónica Castillo de la Rica, Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de Cájar (Granada),

HACE SABER: Que habiendo sido aprobado por Decreto de la Alcaldía N^o 0182/2022 de fecha 04.03.22, el padrón de alumnos/as inscritos en la Escuela Infantil Municipal de Cájar en los diferentes servicios de Atención Socioeducativa, Aula Matinal y Comedor Escolar correspondientes al mes de febrero-2022, por los importes totales que asimismo se especifica:

Febrero 2022: 3.038,89 euros.

Dicho padrón se exponen al público durante quince días a contar desde el día siguiente a la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los legítimos interesados puedan examinarlo en la oficina de Cultura y Bienestar Social, sita en C/ Iglesia, n^o 2, en horario de oficina, a los efectos de presentar las alegaciones que estimen oportunas, entendiéndose aprobado definitivamente si no se presenta alegación alguna.

Contra la aprobación definitiva, que pone fin a la vía administrativa, y contra los recibos/liquidaciones que se deriven del padrón aprobado, se podrá interponer recurso de reposición ante esta Alcaldía en el plazo de un mes, conforme determina la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el art. 52.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, modificado por la Ley 11/1999 de 21 de abril, en su disposición décima sexta, pudiendo interponer directamente recurso contencioso administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo, en el plazo de dos meses, a tenor del art. 8 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, o cualquier otro recurso que estime conveniente.

Cájar, 4 de marzo de 2022.-La Alcaldesa, fdo.: Mónica Castillo de la Rica.

por entidades privadas en la naturaleza, mediante su difusión a través de los medios y canales de comunicación de la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada, cuyo tenor literal es el siguiente:

El Ayuntamiento de Granada, en virtud de lo dispuesto en el artículo 9.18 de la Ley de 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía local de Andalucía, es competente para la promoción del deporte para todos, tanto en espacios deportivos convencionales como no convencionales.

En la coyuntura actual motivada por la crisis del Covid 19, la práctica deportiva en la naturaleza ha adquirido una mayor significación y relevancia, aumentando de manera muy significativa al realizarse en espacios abiertos con evidente menos riesgo de sufrir un contagio.

Es por ello que, en respuesta a esta creciente demanda, el Servicio municipal de deportes del Ayuntamiento de Granada está interesado en recopilar la oferta de actividades deportivas y eventos deportivos que se desarrollan en la naturaleza, tanto en la ciudad de Granada como en su provincia, con el fin de ofrecer esta información a la ciudadanía a través de los canales de comunicación y difusión con que cuenta la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada.

1.- OBJETO.

Constituye el objeto de las presentes bases fijar los requisitos a cumplir por las entidades privadas para que las actividades deportivas y eventos deportivos que organicen en la naturaleza, se difundan por los medios y canales que utiliza la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada para la difusión de sus actividades y eventos.

2.- ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y EVENTOS DEPORTIVOS A DIFUNDIR POR LOS CANALES DE COMUNICACIÓN DE LA CONCEJALÍA DE DEPORTES DEL AYUNTAMIENTO DE GRANADA

Las actividades deportivas y eventos deportivos que se pretenden difundir son las que se realizan por entidades privadas en la naturaleza, ya sea en la ciudad de Granada o en su provincia, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener en la naturaleza su espacio genuino.
- Tener como único fin el ejercicio físico y/o la práctica deportiva.

En ningún caso, la promoción a través de su difusión por los medios y canales de comunicación de la Concejalía de Deportes de una actividad deportiva y/o evento deportivo organizada por una entidad privada llevará implícita la consideración de organizador o coorganizador del Ayuntamiento de Granada de dicha actividad deportiva y/o evento deportivo.

3.- REQUISITOS A CUMPLIR POR LAS ENTIDADES PRIVADAS ORGANIZADORAS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y/O EVENTOS DEPORTIVOS

Será requisito previo para su difusión por el Ayuntamiento de Granada que la actividad deportiva y/o el evento deportivo esté organizada por una entidad privada y que ésta cumpla los requisitos siguientes:

- Estar legalmente constituida y, en su caso, dada de alta en el correspondiente registro oficial así como al corriente de sus obligaciones fiscales y laborales.

- Contar con los profesionales titulados que determine la legislación vigente, según la actividad deportiva o evento deportivo a desarrollar.

- Contar con protocolos que garanticen que la práctica deportiva se realiza de una manera sostenible y compatible con el medio ambiente, mediante una utilización racional de los recursos naturales.

- Disponer de un seguro de accidentes en vigor para los participantes en las actividades deportivas y eventos deportivos así como de un seguro de responsabilidad civil en su condición de organizador, que cumpla con las exigencias establecidas en el Decreto 109/2005, de 26 de abril, por el que se regulan los requisitos de los contratos de seguro obligatorio de responsabilidad civil en materia de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas.

- Disponer de condiciones de participación en la actividad deportiva y/o evento deportivo.

- Disponer de protocolos para prevenir el acoso y el abuso sexual sobre menores y mujeres.

- Cumplir con las exigencias establecidas por la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, para las actividades deportivas y eventos deportivos en los que participen menores.

- Cumplir asimismo con cuantas otras normas le sean de aplicación en su condición de organizador único de las actividades deportivas y/o eventos deportivos objeto de difusión por la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada.

4. PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES.

Las solicitudes se presentarán en el Registro Electrónico del Ayuntamiento de Granada. El plazo de presentación de solicitudes estará abierto a partir del día siguiente de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

5. PROCEDIMIENTO, INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN.

El procedimiento se inicia a solicitud de las entidades privadas que deberán cumplimentar una instancia a la que acompañarán una memoria de la actividad deportiva y/o evento deportivo cuya difusión se pretenda y una declaración responsable sobre cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en las presentes bases, presentándola en el registro electrónico del Ayuntamiento de Granada.

Las solicitudes se tramitarán por el Servicio de control de concesionarios deportivos y actividades en la naturaleza, que podrá requerir la documentación que garantice o acredite el cumplimiento de los requisitos establecidos en las presentes bases.

Una vez que la actividad deportiva y/o el evento deportivo cuente con el informe favorable del Servicio referido ésta se dictaminará por una comisión técnica constituida al efecto, que elevará una propuesta a la Coordinación General de Deportes y tras la autorización por el Concejal Delegado de Deportes, se formalizará el correspondiente convenio, según el texto tipo aprobado por la Junta de Gobierno Local.

La promoción de la actividad deportiva y/o evento deportivo consistirá en la divulgación de un resumen de las características y condiciones principales de la actividad deportiva y/o evento deportivo, con las fotos correspondientes, en su caso, y una dirección o enlace de contacto donde poder ampliar la información y realizar la inscripción. Todo ello se publicará a través de los medios y canales que utiliza habitualmente la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada para la promoción de sus actividades y eventos deportivos.

6. MANTENIMIENTO Y/O MODIFICACIÓN DE CONDICIONES

Una vez publicitada por el Ayuntamiento de Granada una actividad deportiva y/o un evento deportivo, la entidad privada organizadora se compromete a mantener las condiciones ofertadas en la misma, aceptando que dichas condiciones puedan ser objeto de comprobación o supervisión por personal técnico de la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Granada.

En el supuesto de que la entidad privada cambie las condiciones ofertadas, ésta deberá comunicar las modificaciones por escrito al Ayuntamiento de Granada a través del registro electrónico, con al menos un plazo de antelación de diez días hábiles, recogiendo, caso de autorizarse la difusión de los nuevos términos, en un anexo al convenio de difusión referido.

El incumplimiento por parte de la entidad privada de los requisitos y condiciones aquí establecidos dará lugar a supresión de la difusión de la actividad deportiva y/o evento deportivo, publicitando al efecto el Ayuntamiento de Granada a través de los canales y medios de comunicación de la Concejalía de Deportes que la misma ya no es objeto de difusión.

Granada, 3 de marzo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Francisco Cuenca Rodríguez.

NÚMERO 932

AYUNTAMIENTO DE LECRÍN (Granada)

Proyecto modificación ordenanza fiscal reguladora I.I.V.T.N.U.

EDICTO

D. Pedro Titos Martos, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Lecrín (Granada),

HAGO SABER: El Pleno del Ayuntamiento de Lecrín, en sesión celebrada el 4 de marzo de 2022, acordó aprobar inicialmente la Modificación de la Ordenanza Fiscal reguladora del I.I.V.T.N.U.

“APROBACIÓN INICIAL PARA LA MODIFICACIÓN DE LA ORDENANZA FISCAL REGULADORA DEL I.I.V.T.N.U.

En uso de las facultades concedidas por los artículos 133.2 y 142 de la Constitución y por el artículo 106 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y de conformidad con lo dispuesto en los

artículos 15 y siguientes, y en el Título II del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, se establece el Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana, que se regirá por la presente ordenanza fiscal.

I.- FUNDAMENTO Y NATURALEZA

Artículo 1.

El Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana es un tributo directo que grava el incremento de valor que experimenten los terrenos de naturaleza urbana, en los términos establecidos en los artículos 104 a 110 del texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, y en los establecidos en esta ordenanza de conformidad con aquel.

II.- HECHO IMPONIBLE

Artículo 2.

1. Constituye el hecho imponible del impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos de naturaleza urbana situados en el término municipal de Lecrín y que se ponga de manifiesto a consecuencia de la transmisión de su propiedad por cualquier título o de la constitución o transmisión de cualquier derecho real de goce, limitativo del dominio, sobre los referidos terrenos.

2. El título a que se refiere el apartado anterior será todo hecho, acto o contrato, cualquiera que sea su forma, que origine un cambio del sujeto titular de las facultades dominicales de disposición o aprovechamiento sobre unos terrenos, tenga lugar por ministerio de la ley, por actos inter vivos o mortis causa, a título oneroso o gratuito.

Artículo 3.

Está sujeto al Impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos que deban tener la consideración de urbanos a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles, con independencia de que estén o no contemplados como tales en el Catastro o en el padrón de aquel. Estará asimismo sujeto el incremento de valor que experimenten los terrenos integrados en los bienes inmuebles clasificados como de características especiales a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

Artículo 4.

1. No está sujeto al Impuesto el incremento de valor que experimenten los terrenos que tengan la consideración de rústicos a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

2. No se producirá la sujeción al Impuesto en los supuestos de aportaciones de bienes y derechos realizados por los cónyuges a la sociedad conyugal, adjudicaciones que a su favor y en pago de ellas se verifiquen y transmisiones que se hagan a los cónyuges en pago de sus haberes comunes.

Tampoco se producirá la sujeción al Impuesto en los supuestos de transmisiones de bienes inmuebles entre cónyuges o a favor de los hijos, como consecuencia del cumplimiento de sentencias en los casos de nulidad, separación o divorcio matrimonial, sea cual sea el régimen económico matrimonial.

En la posterior transmisión de los inmuebles a que se refiere este apartado 2, se entenderá que el número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos no se ha interrumpido por causa de la transmisión derivada de las operaciones previstas en este apartado.

3. No están sujetas al Impuesto las transmisiones de terrenos que se realicen con ocasión de:

a. Las operaciones societarias de fusión o escisión de empresas, así como las aportaciones no dinerarias de ramas de actividad, a las que resulte aplicable el régimen tributario establecido en la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.

b. Los de adjudicación de pisos o locales verificados por las Cooperativas de Viviendas a favor de sus socios cooperativistas.

c. Las disoluciones de comunidad forzosas (derivadas de herencia) y aquellas que se realicen en proporción a sus derechos y siempre que no medien excesos de adjudicación compensados económicamente.

d. Las aportaciones o transmisiones de bienes inmuebles efectuadas a la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., regulada en la disposición adicional séptima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre, de reestructuración y resolución de entidades de crédito, que se le hayan transferido, de acuerdo con lo establecido en el artículo 48 del Real Decreto 1559/2012, de 15 de noviembre, por el que se establece el régimen jurídico de las sociedades de gestión de activos.

Las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. a entidades participadas directa o indirectamente por dicha Sociedad en al menos el 50 por ciento del capital, fondos propios, resultados o derechos de voto de la entidad participada en el momento inmediatamente anterior a la transmisión, o como consecuencia de la misma.

Las aportaciones o transmisiones realizadas por la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A., o por las entidades constituidas por esta para cumplir con su objeto social, a los fondos de activos bancarios, a que se refiere la disposición adicional décima de la Ley 9/2012, de 14 de noviembre.

Las aportaciones o transmisiones que se produzcan entre los citados Fondos durante el período de tiempo de mantenimiento de la exposición del Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria a los Fondos, previsto en el apartado 10 de dicha disposición adicional décima.

e. Las operaciones distributivas de beneficios y cargas por aportación de los propietarios incluidos en la actuación de transformación urbanística, o en virtud de expropiación forzosa, y las adjudicaciones a favor de dichos propietarios en proporción a los terrenos aportados por los mismos, conforme al artículo 23.7 del texto refundido de la Ley del Suelo y Rehabilitación Urbana, aprobado por Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre. Cuando el valor de las parcelas adjudicadas a un propietario exceda del que proporcionalmente co-

rresponda a los terrenos aportados por el mismo, se girarán las liquidaciones procedentes en cuanto al exceso.

f. Los incrementos que se pongan de manifiesto con ocasión de las adjudicaciones a los socios de inmuebles de naturaleza urbana de los que sea titular una sociedad civil que opte por su disolución con liquidación con arreglo al régimen especial previsto en la disposición adicional 19ª de la Ley 35/2006, reguladora del IRPF, en redacción dada por la Ley 26/2014.

g. La retención o reserva del usufructo y la extinción del citado derecho real, ya sea por fallecimiento del usufructuario o por transcurso del plazo para el que fue constituido.

En la posterior transmisión de los inmuebles a que se refiere este apartado 3, se entenderá que el número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos no se ha interrumpido por causa de la transmisión derivada de las operaciones previstas en este apartado.

4. Asimismo no se producirá la sujeción al impuesto en las transmisiones de terrenos respecto de los cuales se constate la inexistencia de incremento de valor por diferencia entre los valores de dichos terrenos en las fechas de transmisión y adquisición.

Para constatar la inexistencia de incremento de valor, como valor de transmisión o de adquisición del terreno se tomará en cada caso el mayor de los siguientes valores, sin que a estos efectos puedan computarse los gastos o tributos que graven dichas operaciones:

a) El que conste en el título que documente la operación, o, cuando la adquisición o la transmisión hubiera sido a título lucrativo, el declarado en el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones.

b) El comprobado, en su caso, por la Administración tributaria.

Cuando se trate de la transmisión de un inmueble en el que haya suelo y construcción, se tomará como valor del suelo a estos efectos el que resulte de aplicar la proporción que represente en la fecha de devengo del impuesto el valor catastral del terreno respecto del valor catastral total y esta proporción se aplicará tanto al valor de transmisión como, en su caso, al de adquisición.

El presente supuesto de no sujeción será aplicable a instancia del interesado, mediante la presentación de la correspondiente declaración o autoliquidación, acompañada de los títulos que documenten la transmisión y la adquisición.

El derecho del interesado para alegar la no sujeción decaerá si no se presenta la correspondiente declaración o autoliquidación dentro del plazo establecido, plazo que podrá ser ampliado, a instancia del sujeto pasivo, a efectos de aportar los títulos que documenten la adquisición, por otros 10 días hábiles.

En los casos en que la adquisición del inmueble se produjera parcialmente en dos o más transmisiones, para poder aplicar este supuesto de no sujeción será necesario que el interesado presente los títulos y documentos relativos a todas esas transmisiones.

En la posterior transmisión de los inmuebles a los que se refiere este apartado 4, para el cómputo del nú-

mero de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos, no se tendrá en cuenta el periodo anterior a su adquisición.

III.- EXENCIONES

Artículo 5.

1. Estarán exentos de este impuesto los incrementos de valor que se manifiesten como consecuencia de los siguientes actos:

a. La constitución y transmisión de derechos de servidumbre.

b. Las transmisiones de bienes que se encuentren dentro del perímetro delimitado como Conjunto Histórico-Artístico, o hayan sido declarados individualmente de interés cultural, según lo establecido en la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, cuando sus propietarios o titulares de derechos reales acrediten que han realizado a su cargo obras de conservación, mejora o rehabilitación en dichos inmuebles.

Para que proceda aplicar la exención prevista en esta letra, será preciso que concurran las siguientes condiciones:

- Que el importe de las obras de conservación y/o rehabilitación ejecutadas en los últimos cinco años sea superior al importe del valor catastral del inmueble incrementado en un 25%, en el momento del devengo del Impuesto y siempre que las obras hayan finalizado al menos 2 años antes de la fecha de la transmisión.

- Que dichas obras de rehabilitación hayan sido financiadas por el sujeto pasivo, o su ascendiente de primer grado.

c. Las transmisiones realizadas por personas físicas con ocasión de la dación en pago de la vivienda habitual del deudor hipotecario o garante del mismo, para la cancelación de deudas garantizadas con hipoteca que recaiga sobre la misma, contraídas con entidades de crédito o cualquier otra entidad que, de manera profesional, realice la actividad de concesión de préstamos o créditos hipotecarios.

Asimismo, estarán exentas las transmisiones de la vivienda en que concurran los requisitos anteriores, realizadas en ejecuciones hipotecarias judiciales o notariales.

Para tener derecho a la exención se requiere que el deudor o garante transmitente o cualquier otro miembro de su unidad familiar no disponga, en el momento de poder evitar la enajenación de la vivienda, de otros bienes o derechos en cuantía suficiente para satisfacer la totalidad de la deuda hipotecaria. Se presumirá el cumplimiento de este requisito. No obstante, si con posterioridad se comprobara lo contrario, se procederá a girar la liquidación tributaria correspondiente.

A estos efectos, se considerará vivienda habitual aquella en la que haya figurado empadronado el contribuyente de forma ininterrumpida durante, al menos, los dos años anteriores a la transmisión o desde el momento de la adquisición si dicho plazo fuese inferior a los dos años.

Respecto al concepto de unidad familiar, se estará a lo dispuesto en la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos so-

bre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio. A estos efectos, se equiparará el matrimonio con la pareja de hecho legalmente inscrita.

2. Asimismo, estarán exentos de este impuesto los correspondientes incrementos de valor cuando la obligación de satisfacer aquel recaiga sobre las siguientes personas o entidades:

a. El Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales, a las que pertenezca el municipio, así como los organismos autónomos del Estado y las entidades de derecho público de análogo carácter de las comunidades autónomas y de dichas entidades locales.

b. El municipio de la imposición y demás entidades locales integradas o en las que se integre dicho municipio, así como sus respectivas entidades de derecho público de análogo carácter a los organismos autónomos del Estado.

c. Las instituciones que tengan la calificación de benéficas o de benéfico-docentes.

d. Las entidades gestoras de la Seguridad Social y las mutualidades de previsión social reguladas en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados.

e. Los titulares de concesiones administrativas reversibles respecto a los terrenos afectos a éstas.

f. La Cruz Roja Española.

g. Las personas o entidades a cuyo favor se haya reconocido la exención en tratados o convenios internacionales.

IV.- SUJETOS PASIVOS

Artículo 6.

1. Tendrán la condición de sujetos pasivos de este impuesto, a título de contribuyente:

a. En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título lucrativo, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

b. En las transmisiones de terrenos o en la constitución o transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio a título oneroso, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, que transmita el terreno o que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

2. En los supuestos a que se refiere la letra b) del apartado anterior, tendrá la consideración de sujeto pasivo sustituto del contribuyente, la persona física o jurídica, o la entidad a que se refiere el artículo 35.4 de la Ley General Tributaria, que adquiera el terreno o a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate, cuando el contribuyente sea una persona física no residente en España.

V.- BASE IMPONIBLE

Artículo 7.

1. La base imponible de este Impuesto está constituida por el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana puesto de manifiesto en el momento del devengo y experimentado a lo largo de un período máximo de veinte años.

2. Para determinar la base imponible, mediante el método de estimación objetiva, se multiplicará el valor del terreno en el momento del devengo por el coeficiente que corresponda al periodo de generación conforme a las reglas previstas en el artículo siguiente.

3. Cuando, a instancia del sujeto pasivo conforme al procedimiento establecido en el apartado 4 del artículo 4, se constate que el importe del incremento de valor es inferior al importe de la base imponible determinada mediante el método de estimación objetiva, se tomará como base imponible el importe de dicho incremento de valor.

4. El periodo de generación del incremento de valor será el número de años a lo largo de los cuales se haya puesto de manifiesto dicho incremento. Para su cómputo, se tomarán los años completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de año. En el caso de que el periodo de generación sea inferior a un año, se prorrateará el coeficiente anual teniendo en cuenta el número de meses completos, es decir, sin tener en cuenta las fracciones de mes.

En los supuestos de no sujeción, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente o que por ley se indique otra cosa, para el cálculo del periodo de generación del incremento de valor puesto de manifiesto en una posterior transmisión del terreno, se tomará como fecha de adquisición, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, aquella en la que se produjo el anterior devengo del impuesto.

En los supuestos de no sujeción por haberse constatado inexistencia de incremento de valor, cuando se produzca una posterior transmisión de los inmuebles, el cómputo del número de años a lo largo de los cuales se ha puesto de manifiesto el incremento de valor de los terrenos no tendrá en cuenta el periodo anterior a su adquisición.

5. Cuando el terreno hubiese sido adquirido por el transmitente por cuotas o porciones en fechas diferentes, se considerarán tantas bases imponibles como fechas de adquisición, estableciéndose cada base en la siguiente forma:

1) Se distribuirá el valor del terreno proporcionalmente a la porción o cuota adquirida en cada fecha.

2) A cada parte proporcional, se aplicará el porcentaje de incremento correspondiente al periodo respectivo de generación del incremento de valor.

En estos casos, para aplicar el método de estimación directa por diferencia entre los valores de transmisión y de adquisición, será necesario que el sujeto pasivo aporte los títulos y documentos correspondientes a todas las adquisiciones parciales. La ausencia de los títulos correspondientes a alguna de ellas determinará que la base imponible se calcule únicamente por el método de estimación objetiva regulado en el artículo siguiente.

Artículo 8. Estimación objetiva de la base imponible.

1. El valor del terreno en el momento del devengo resultará de lo establecido en las siguientes reglas:

a) En las transmisiones de terrenos, el valor de estos en el momento del devengo será el que tengan determinado en dicho momento a efectos del Impuesto sobre Bienes Inmuebles.

No obstante, cuando dicho valor sea consecuencia de una ponencia de valores que no refleje modificaciones de planeamiento aprobadas con posterioridad a la aprobación de la citada ponencia, se podrá liquidar provisionalmente este impuesto con arreglo a aquel. En estos casos, en la liquidación definitiva se aplicará el valor de los terrenos una vez se haya obtenido conforme a los procedimientos de valoración colectiva que se instruyan, referido a la fecha del devengo. Cuando esta fecha no coincida con la de efectividad de los nuevos valores catastrales, estos se corregirán aplicando los coeficientes de actualización que correspondan, establecidos al efecto en las leyes de presupuestos generales del Estado.

Cuando el terreno, aun siendo de naturaleza urbana o integrado en un bien inmueble de características especiales, en el momento del devengo del impuesto, no tenga determinado valor catastral en dicho momento, el ayuntamiento podrá practicar la liquidación cuando el referido valor catastral sea determinado, refiriendo dicho valor al momento del devengo.

b) En la constitución y transmisión de derechos reales de goce limitativos del dominio, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 3 de este artículo se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) anterior que represente, respecto de aquel, el valor de los referidos derechos calculado mediante la aplicación de las normas fijadas a efectos del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

c) En la constitución o transmisión del derecho a elevar una o más plantas sobre un edificio o terreno, o del derecho de realizar la construcción bajo suelo sin implicar la existencia de un derecho real de superficie, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 3 de este artículo se aplicarán sobre la parte del valor definido en el párrafo a) que represente, respecto de aquel, el módulo de proporcionalidad fijado en la escritura de transmisión o, en su defecto, el que resulte de establecer la proporción entre la superficie o volumen de las plantas a construir en vuelo o subsuelo y la total superficie o volumen edificadas una vez construidas aquellas.

d) En los supuestos de expropiaciones forzosas, los porcentajes anuales contenidos en el apartado 3 de este artículo se aplicarán sobre la parte del justiprecio que corresponda al valor del terreno, salvo que el valor definido en el párrafo a) de este apartado fuese inferior, en cuyo caso prevalecerá este último sobre el justiprecio.

e) En las transmisiones de partes indivisas de terrenos o edificios, su valor será proporcional a la porción o cuota transmitida.

f) En las transmisiones de pisos o locales en régimen de propiedad horizontal, su valor será el específico del suelo que cada finca o local tuviere determinado en el Impuesto sobre Bienes Inmuebles, y si no lo tuviere todavía determinado, su valor se estimará proporcional a la cuota de copropiedad que tengan atribuida en el valor del inmueble y sus elementos comunes.

2. El coeficiente a aplicar sobre el valor del terreno en el momento del devengo será, para cada periodo de generación:

El coeficiente máximo vigente, de acuerdo con el artículo 107.4 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:

Periodo de generación	Coeficiente RD- <u>Ley 26/2021</u>	Periodo de generación	Coeficiente RD- <u>Ley 26/2021</u>
Inferior a 1 año.	0,14	11 años.	0,08
1 año.	0,13	12 años.	0,08
2 años.	0,15	13 años.	0,08
3 años.	0,16	14 años.	0,1
4 años.	0,17	15 años.	0,12
5 años.	0,17	16 años.	0,16
6 años.	0,16	17 años.	0,2
7 años.	0,12	18 años.	0,26
8 años.	0,1	19 años.	0,36
9 años.	0,09	Igual o superior a 20 años	0,45
10 años.	0,08		

En el caso de que las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, u otra norma dictada al efecto, procedan a su actualización, se entenderán automáticamente modificados.

VI. CUOTA TRIBUTARIA Y BONIFICACIONES

Artículo 9. Cuota tributaria

1. La cuota íntegra de este Impuesto será la resultante de aplicar a la base imponible el tipo impositivo de un 30%.

2. La cuota líquida del impuesto será el resultado de aplicar sobre la cuota íntegra, en su caso, las bonificaciones previstas en el artículo siguiente.

Artículo 10. Bonificaciones

1. Gozarán de una bonificación del 95% de la cuota del impuesto, los sujetos pasivos que sean cónyuges, ascendientes o adoptantes así como descendientes y adoptados, en los supuestos de tributación por transmisiones de terrenos y transmisión o constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio, realizadas a título lucrativo por causa de muerte. Dicha bonificación se aplicará de oficio. A los efectos de la concesión de esta bonificación se entenderá exclusivamente por descendiente o ascendiente aquellas personas que tienen un vínculo de parentesco por consanguinidad de un grado en línea recta conforme a las reglas que se contienen en los artículos 915 y siguiente del Código Civil.

Sólo se concederá esta bonificación cuando el sujeto pasivo haya presentado voluntariamente y no como consecuencia de un requerimiento de esta Administración la correspondiente declaración o autoliquidación, siendo imprescindible para disfrutar de este beneficio fiscal que la misma se haya efectuado dentro de los plazos indicados en el artículo 13.

2. Gozarán una bonificación de hasta el 95% de la cuota íntegra del impuesto, en las transmisiones de terrenos, y en la transmisión o constitución de derechos reales de goce limitativos del dominio de terrenos, sobre los que se desarrollen actividades económicas que sean declaradas de especial interés o utilidad municipal por concurrir circunstancias sociales, culturales, histórico artísticas o de fomento del empleo que justifiquen tal declaración. Corresponderá dicha declaración al

Pleno de la Corporación y se acordará, previa solicitud del sujeto pasivo, por voto favorable de la mayoría simple de sus miembros.

VII. DEVENGO

Artículo 11.

1. Se devenga el impuesto y nace la obligación de contribuir:

a) Cuando se transmita la propiedad del terreno, ya sea a título oneroso o gratuito, "inter vivos" o "mortis causa", en la fecha de la transmisión.

b) Cuando se constituya o transmita cualquier derecho real de goce limitativo del dominio, en la fecha en que tenga lugar la constitución o transmisión.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se entenderá como fecha de la transmisión:

a. En los actos o contratos "inter vivos", la del otorgamiento del documento público y, tratándose de documentos privados, la de su incorporación o inscripción en un Registro Público, o la de su entrega a un funcionario público por razón de su oficio.

b. En las transmisiones "mortis causa", la del fallecimiento del causante.

c. En las subastas judiciales, administrativas o notariales, se tomará excepcionalmente la fecha del auto o providencia aprobando el remate, si en el mismo queda constancia de la entrega del inmueble. En cualquier otro caso, se estará a la fecha del documento público.

d. En las expropiaciones forzosas, la fecha del acta de ocupación en aquellos supuestos de urgente ocupación de los bienes afectados y, el pago o consignación del justiprecio en aquellos supuestos tramitados por el procedimiento general de expropiación.

Artículo 12. Reglas especiales

1. Cuando se declare o reconozca judicial o administrativamente por resolución firme haber tenido lugar la nulidad, rescisión o resolución del acto o contrato determinante de la transmisión del terreno o de la constitución o transmisión del derecho real de goce sobre el mismo, el sujeto pasivo tendrá derecho a la devolución del Impuesto satisfecho, siempre que dicho acto o contrato no le hubiere producido efectos lucrativos y que reclame la devolución en el plazo de cinco años desde que la resolución quedó firme, entendiéndose que existe efecto lucrativo cuando no se justifique que los interesados deban efectuar las recíprocas devoluciones a que se refiere el artículo 1295 del Código Civil. Aunque el acto o contrato no haya producido efectos lucrativos, si la rescisión o resolución se declarase por incumplimiento de las obligaciones del sujeto pasivo del Impuesto, no habrá lugar a devolución alguna.

2. Si el contrato queda sin efecto por mutuo acuerdo de las partes contratantes, no procederá la devolución del Impuesto satisfecho y se considerará el mutuo acuerdo como un acto nuevo sujeto a tributación. Como tal mutuo acuerdo se estimará la avenencia en acto de conciliación y el simple allanamiento a la demanda.

3. En los actos o contratos en que medie alguna condición, su calificación se hará con arreglo a las prescripciones contenidas en el Código Civil. Si fuere suspensiva no se liquidará el Impuesto hasta que ésta se cumpla.

pla. Si la condición fuese resolutoria, se exigirá el Impuesto desde luego, a reserva, cuando la condición se cumpla, de hacer la oportuna devolución según la regla del apartado anterior.

VIII. NORMAS DE GESTIÓN Y RECAUDACIÓN

Artículo 13. Régimen de declaración.

Los sujetos pasivos vendrán obligados a presentar ante el Ayuntamiento la correspondiente declaración tributaria. Dicha declaración deberá ser presentada en los siguientes plazos, a contar desde la fecha en que se produzca el devengo del impuesto:

a. Cuando se trate de actos ínter vivos, el plazo será de treinta días hábiles.

b. Cuando se trate de actos por causa de muerte, el plazo será de seis meses prorrogables hasta un año a solicitud del sujeto pasivo. Para que pueda estimarse la solicitud de prórroga por el Ayuntamiento, ésta deberá presentarse deberá antes de que finalice el plazo inicial de seis meses.

1. La declaración deberá contener todos los elementos de la relación tributaria que sean imprescindibles para practicar la liquidación procedente y, en todo caso, los siguientes:

a. Nombre y apellidos o razón social del sujeto pasivo, contribuyente y, en su caso, del sustituto del contribuyente, N.I.F. de éstos, y sus domicilios, así como los mismos datos de los demás intervinientes en el hecho, acto o negocio jurídico determinante del devengo del impuesto.

b. En su caso, nombre y apellidos del representante del sujeto pasivo ante el Ayuntamiento, N.I.F. de este, así como su domicilio.

c. Copia simple del documento notarial, judicial, administrativo o privado que cumpla los requisitos establecidos en la legislación vigente, en que conste el hecho, acto o contrato que origina la imposición.

d. Opción, en su caso, por el método de determinación directa de la base imponible, aportando, en este caso, todos los títulos que documenten la transmisión y la adquisición (o adquisiciones parciales). La ausencia de alguno de los títulos de adquisición (aunque sea parcial) impedirá ejercer esta opción y determinará que la base imponible se calcule conforme al sistema de estimación objetiva.

El derecho del interesado para optar por el método de estimación directa decaerá si no se presenta la correspondiente declaración dentro del plazo establecido, plazo que podrá ser ampliado, a instancia del sujeto pasivo, a efectos de aportar los títulos que documenten la adquisición, por otros 30 días hábiles.

e. En su caso, solicitud de beneficios fiscales que se consideren procedentes, aportando los documentos justificativos de los mismos.

2. En el caso de las transmisiones mortis causa, se acompañará a la declaración la siguiente documentación:

a. Copia simple de la escritura de la partición hereditaria, si la hubiera.

b. En el caso de inexistencia de escritura de partición hereditaria:

- Fotocopia del certificado de defunción.

- Fotocopia de certificación de actos de última voluntad.

- Fotocopia del testamento, en su caso.

El interesado en acreditar la inexistencia de incremento de valor deberá declarar la transmisión, así como aportar todos los títulos que documenten la transmisión y la adquisición (o adquisiciones parciales). La ausencia de alguno de los títulos de adquisición (aunque sea parcial) impedirá constatar la inexistencia de incremento de valor y determinará que la base imponible se calcule conforme al sistema de estimación objetiva.

Las liquidaciones del impuesto que practique el Ayuntamiento se notificarán íntegramente a los sujetos pasivos con indicación del plazo de ingreso, expresión de los recursos procedentes y demás requisitos legales y reglamentarios.

A efectos de lo previsto en el presente apartado, la Administración tributaria podrá utilizar los datos consignados por el obligado tributario en su declaración o cualquier otro que obre en su poder, podrá requerir al obligado para que aclare los datos consignados en su declaración o presente justificante de los mismos y podrá realizar actuaciones de comprobación de valores.

Cuando se hayan realizado actuaciones de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior y los datos o valores tenidos en cuenta por la Administración tributaria no se correspondan con los consignados por el obligado en su declaración, deberá hacerse mención expresa de esta circunstancia en la propuesta de liquidación, que deberá notificarse, con una referencia sucinta a los hechos y fundamentos de derecho que la motiven, para que el obligado tributario alegue lo que convenga a su derecho.

Artículo 14. Obligación de comunicación

1. Están obligados a comunicar al Ayuntamiento la realización del hecho imponible en los mismos plazos que los sujetos pasivos:

a. En los supuestos contemplados en el artículo 6.1.a) de esta Ordenanza, siempre que se hayan producido por negocio jurídico "inter vivos", el donante o la persona que constituya o transmita el derecho real de que se trate.

b. En los supuestos contemplados en el artículo 6.1.b) de esta Ordenanza, el adquirente o la persona a cuyo favor se constituya o transmita el derecho real de que se trate.

La comunicación que deban realizar las personas indicadas deberá contener los mismos datos que aparecen recogidos en el artículo 13 de la presente Ordenanza.

2. Asimismo, los notarios estarán obligados a remitir al Ayuntamiento, dentro de la primera quincena de cada trimestre, relación o índice comprensivo de todos los documentos por ellos autorizados en el trimestre anterior, en los que se contengan hechos, actos o negocios jurídicos que pongan de manifiesto la realización del hecho imponible de este Impuesto, con excepción de los actos de última voluntad.

También estarán obligados a remitir, dentro del mismo plazo, relación de los documentos privados,

compresivos de los mismos hechos, actos negocios jurídicos, que les hayan sido presentados para conocimiento o legitimación de firmas.

Las relaciones o índices citados contendrán, como mínimo, los datos señalados en el artículo 12 y, además, el nombre y apellidos del adquirente, su N.I.F. y su domicilio. A partir del 1 de abril de 2022, deberán hacer constar la referencia catastral de los bienes inmuebles cuando dicha referencia se corresponda con los que sean objeto de transmisión.

3. Lo prevenido en el apartado anterior se entiende sin perjuicio del deber general de colaboración establecido en la Ley General Tributaria.

Artículo 15. Recaudación

La recaudación de este impuesto se realizará de acuerdo con lo previsto el Reglamento General de Recaudación y en las demás Leyes del Estado reguladores de la materia, así como en las disposiciones dictadas para su desarrollo.

IX. INFRACCIONES Y SANCIONES

Artículo 16. Infracciones y sanciones

1. En todo lo relativo a infracciones tributarias y sanciones se aplicará el régimen establecido en el Título IV de la Ley General Tributaria, en las disposiciones que la complementen y desarrollen.

2. En particular, se considerará infracción tributaria simple, de acuerdo con lo previsto en el art. 198 de la Ley General Tributaria, la no presentación en plazo de la autoliquidación o declaración tributaria, en los casos de no sujeción por razón de inexistencia de incremento de valor.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. En lo no previsto en la presente Ordenanza, serán de aplicación subsidiariamente lo previsto en el texto refundido de la Ley de reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y cuantas normas se dicten para su aplicación.

SEGUNDA. Esta Ordenanza entrará en vigor al día siguiente a su publicación y tendrá aplicación desde entonces y seguirá en vigor mientras no se acuerde su modificación o derogación expresa."

Lo que se comunica en Lecrín, a 7 de marzo de 2022.- El Alcalde-Presidente, fdo.: Pedro Titos Martos.

NÚMERO 931

AYUNTAMIENTO DE MONACHIL (Granada)

Construcción de nuevo remonte

EDICTO

D. José Morales Morales, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Monachil,

El Ayuntamiento de Monachil, está tramitando licencia de obras para la demolición de remonte existente y construcción de nuevo remonte, Telesilla Emile Allais en Sierra Nevada, promovida por Cetursa Sierra Nevada, S.A., Expte. 391/2022

Lo que se hace público para general conocimiento haciendo saber que el expediente estará expuesto al público para su examen, en las dependencias de Urbanismo de este Ayuntamiento y en el portal de transparencia por plazo de treinta días contado a partir del siguiente de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, pudiendo realizar durante dicho período cuantas alegaciones estimen convenientes a su derecho.

Monachil, 18 de febrero de 2022.-El Alcalde, fdo.: José Morales Morales.

NÚMERO 920

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

Bases de bolsa de empleo plaza Interventor/a

EDICTO

D. Francisco José García Ibáñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada)

HACE SABER: Que por resolución de Alcaldía número 2022/233, de fecha 02.03.2022, se acordó la aprobación de las Bases para creación de bolsa de empleo para la provisión en régimen de interinidad, mediante el procedimiento de Concurso-oposición, de la plaza de Interventor/a en caso de futura vacante, cuyo texto íntegro se detalla:

BASES POR LAS QUE SE RIGE LA CONVOCATORIA PÚBLICA PARA LA CREACIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA GARANTIZAR PROVISIÓN, MEDIANTE NOMBRAMIENTO COMO FUNCIONARIO INTERINO, POR EL SISTEMA DE CONCURSO-OPOSICIÓN, DEL PUESTO DE INTERVENCIÓN, GRUPO A, SUBGRUPO AI, DEL AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE.

El artículo 92 bis de la Ley, 7/1985 de 2 de abril, de bases de régimen local, atribuye las comunidades autónomas la competencia para llevar a cabo los nombramientos de personal interino en aquellos puestos reservados a personal funcionario de la Administración local, con habilitación de carácter nacional.

Para el ejercicio de esta competencia es de aplicación el Real Decreto 128/2018 de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional que, siguiendo lo marcado por la Constitución Española, recoge la obligación de que la selección de este personal se efectúe respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 53.1 del Real Decreto 128/2018 citado anteriormente.

Asimismo, el mismo Real Decreto señala, en su artículo 53, que es la Corporación Local interesada la que debe seleccionar primero y proponer después al órgano competente de la Comunidad Autónoma el nombramiento de personal funcionario interino con la titulación requerida para el acceso al subgrupo A 1, cuando no haya sido posible cubrir dicha plaza mediante alguna de las formas establecidas en sus artículos 49 a 52.

Dentro del respeto a la autonomía local, además de la posibilidad que el artículo 53 reconoce a las Comunidades Autónomas para que estas “puedan” constituir una relación de persona interesadas en cubrir plazas reservadas, son realmente las propias Corporaciones Locales afectadas las que deben realizar sus propios procesos de selección y establecer, a través de una bolsa, la relación de candidaturas para una provisión de estos puestos vacantes mediante nombramientos interinos de una manera más ágil, respetando siempre los principios constitucionales de acceso a la función pública, y elevar propuesta a la Comunidad Autónoma para que resuelva el nombramiento.

Con tal fin, el Ayuntamiento de Pinos Puente, realiza esta convocatoria, intentando facilitar estos nombramientos interinos y evitar los costes y las desventajas que suponen la realización de multitud de pruebas selectivas cada vez que se produzca la vacante en el puesto de Intervención de este Ayuntamiento, reservado al personal funcionario con habilitación de carácter nacional.

En consecuencia, se tramitan las presentes bases con objeto de atender los anteriores objetivos y a su vez formando una bolsa de interinidad, en caso de futuras bajas y/o vacantes, de conformidad con lo dispuesto en el real Decreto 128/2018. Siendo la cobertura de dicho puesto necesaria y urgente, para el caso de que no sea posible proveerlo por funcionario/a con habilitación de carácter nacional por los procedimientos de nombramiento reglamentariamente previstos, es por lo que se precisa la tramitación del correspondiente proceso selectivo.

Si durante la tramitación de este procedimiento algún/una funcionario/a con habilitación de carácter nacional estuviese interesado en el desempeño de dicho puesto, deberá manifestarlo mediante escrito remitido a la Alcaldía. En este caso el procedimiento se suspenderá hasta el efectivo nombramiento de éste/a, momento en el que quedará sin efecto la presente convocatoria.

PRIMERA. OBJETO DE LA CONVOCATORIA.

Creación de bolsa de empleo para garantizar la provisión en régimen de interinidad, en caso de futura vacante, mediante el procedimiento de Concurso-oposición, de la plaza de Interventor/a reservada a funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y su posterior propuesta de nombramiento a la Dirección General de Administración Local, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Características del puesto de trabajo: Grupo: A1
Nivel C. Destino: 30

Complemento específico anual: 21.089´83 euros

Funciones: Las previstas legalmente para la plaza de intervención del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente con carácter general en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, y en lo prevenido en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

SEGUNDA. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES.

Para tomar parte en el proceso selectivo es necesario reunir los siguientes requisitos de acuerdo con lo previsto en el artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que habrán de poseerse el último día de presentación de solicitudes:

a) Ser español, o nacional de algunos de los estados miembros de la Unión Europea.

b) Tener cumplidos 18 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación.

c) Estar en posesión de alguna de las titulaciones académicas universitarias exigidas para el ingreso en los cuerpos o escalas clasificados en el Grupo A1 de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, R.D.L. 5/2015 de 30 de octubre.

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 ni estar afectado por limitación física o psíquica incompatible con 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.

Las instancias, dirigidas al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente se presentarán en el Registro General del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente o en la forma prevista en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo, en el plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Los requisitos, así como los méritos invocados, deberán reunirse en la fecha en la que termine el plazo de presentación de solicitudes.

Las instancias se presentarán conforme al modelo que se adjunta como anexo 1 a las presentes Bases, en el que se manifestará que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos. En la instancia habrá de relacionarse la documentación acreditativa de los méritos alegados, añadiéndose tantas filas como resulten necesarias.

A la instancia se acompañará la siguiente documentación:

- Fotocopia compulsada del documento nacional de identidad

- La documentación acreditativa de los méritos alegados, que habrá de ser original o, en caso de ser fotocopia, habrá de estar debidamente cotejada. No se valorarán aquellos otros méritos que no cumplan con la debida acreditación.

- Hoja de autobaremación de méritos debidamente cumplimentada y suscrita, según el modelo que se adjunta como Anexo

No se tendrán en consideración, en ningún caso:

- Los méritos cuya acreditación documental no se relacione expresamente en la instancia.

- Los méritos que, pese a ser acreditados y relacionados en la instancia, no se incluyan en la correspondiente hoja de autobaremación.

- Los méritos que no sean acreditados documentalmente en los términos exigidos en las presentes Bases.

Las Bases de esta Convocatoria se publicarán en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Pinos Puente, en la página web, y en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

En la instancia figurarán: los datos personales, el puesto que solicita, manifestación de que reúne todos y cada uno de los requisitos establecidos en la base segunda de la presente convocatoria referidos a la fecha en que termine el plazo de presentación de instancias, así como, que se comprometen a tomar posesión de la plaza en el caso de ser nombrado.

CUARTA. ADMISIÓN DE LOS ASPIRANTES.

Expirado el plazo de presentación de instancias, la Presidencia dictará resolución 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 y pagina web de la Corporación 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 la prueba escrita de los aspirantes admitidos, disponiendo los aspirantes de un plazo de diez días hábiles tanto para la subsanación de errores de hecho como para solicitar la inclusión en caso de resultar excluido.

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 Presidencia en la que se aceptarán o rechazarán las reclamaciones y, elevando a definitiva la lista de admitidos y excluidos, que se hará pública igualmente en el tablón de anuncios y página web de este Ayuntamiento.

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 competente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo, 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, tal y como prevé la Ley 39/2015.

QUINTA. TRIBUNAL CALIFICADOR.

El tribunal de selección estará compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente: Un funcionario con habilitación de carácter nacional que en caso de no contar el ayuntamiento con el mismo, se acudirá a otra administración local

- Secretario: La de la Corporación o quien legalmente le sustituya

- Tres vocales: Funcionarios de carrera, de esta u otra corporación municipal, que deberán poseer titulación o especialización de igual o superior nivel a la exigida para el ingreso en la plaza

Le corresponderá dilucidar al Tribunal las cuestiones planteadas durante el desarrollo del proceso selectivo, velar por el buen desarrollo del mismo, calificar las pruebas establecidas y aplicar los baremos correspondientes.

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 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 norma.

La Alcaldía 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 19 y siguientes de Ley 40/2015, 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 de los tribunales 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 reclama-

ciones 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. CONCURSO-OPOSICIÓN

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.

La oposición se realizará en primer lugar y a posteriori la fase de concurso con aquellos aspirantes que hayan superado la fase de oposición.

Si el Tribunal tuviese conocimiento, en cualquier momento del proceso, 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.

1. FASE DE OPOSICIÓN. Prueba escrita (se valorará de 0 a 5,5 puntos):

Consistirá en 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 Intervención-Tesorería, (<https://sede.inap.gob.es/documents/59312/1755360/BOE-A-2019-4756.pclf/77e4e599-b33d-3587-ad0e-86eac9bc7698>) pudiendo el Tribunal optar por preguntas de carácter práctico.

El ejercicio deberá ser leído ante el Tribunal por los aspirantes, pudiendo el tribunal formular preguntas al opositor/a en relación con el ejercicio realizado y en general sobre las funciones a desempeñar.

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 10 puntos (ponderado sobre los 5,5). 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 5 puntos. En caso contrario, quedará excluido del procedimiento de provisión.

II. FASE DE CONCURSO (máximo 4,5 puntos):

A. Cursos de Formación y Perfeccionamiento (máximo 0,75 puntos):

Por la realización de cursos impartidos u homologados por Administraciones Públicas, Colegios Profesionales, sindicatos o centros oficiales de formación (INAP, IAAP, etc.) o expresamente homologados por éstos últimos a efectos del baremo de méritos generales o autonómicos de funcionarios con habilitación de carácter nacional, realizados en los últimos 5 años, sobre las materias relacionadas con el puesto y que a juicio del Tribunal esté directamente relacionada con las funciones propias del puesto, de acuerdo con el siguiente baremo:

- Por cada curso de duración comprendida entre 20 y 29 horas lectivas: 0,10

- Por cada curso de duración comprendida entre 30 y 49 horas lectivas: 0,15

- Por cada curso de duración comprendida entre 50 y 99 horas lectivas: 0,20

- Por cada curso de duración de 100 horas lectivas en adelante: 0,30

Para acreditarlos se deberá aportar fotocopia compulsada de los títulos o diplomas, en los que conste necesariamente su duración expresada en horas lectivas o días, y en su caso, el acuerdo de homologación por el centro oficial de formación. Si la duración se expresa en días, se entenderá que cada uno de ellos equivale a 6 horas lectivas.

B. Experiencia profesional (máximo 3 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 funcionario con habilitación de carácter nacional subescala Intervención-Tesorería, con nombramiento oficial expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente 0,30 puntos por mes, completo. Deberá quedar acreditado por cualquier medio que permita su constancia (original o copia compulsada).

2) Servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en puestos reservados a personal funcionario con habilitación de carácter nacional de distinta escala a la de Intervención-Tesorería: 0,20 puntos por mes completo. Con nombramiento oficial expedido por el órgano competente de la Comunidad Autónoma correspondiente 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.

3) Por haber prestado servicios en puestos de trabajo correspondientes al Grupo AI no reservados a FHCH derecho 0,10 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 Intervención-Tesorería o de Secretaría-Intervención, de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter Nacional (máximo 0.75 puntos): Por haber superado ejercicios de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Secretaría-intervención o Intervención-tesorería se puntuará de la siguiente forma:

- Por cada ejercicio superado procesos selectivos de funcionarios habilitación nacional subescala de Intervención-Tesorería: 0,30 puntos.

- Por cada ejercicio superado de procesos selectivos de funcionarios habilitación nacional subescala Secretaría-Intervención: 0,10 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.

La puntuación obtenida en la fase de concurso, se sumará a la obtenida en la de oposición de aquellos aspirantes que hubiesen superado la misma, por tanto no podrá ser aplicada para superar el ejercicio de oposición.

SÉPTIMA. RESULTADOS PROVISIONALES

Finalizada la baremación de los méritos y efectuada la prueba escrita, los resultados provisionales serán expuestos en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, así como en la página web oficial, disponiendo los aspirantes de un plazo de cinco días naturales para presentar las alegaciones que consideren convenientes.

En ningún caso serán admitidas alegaciones dirigidas a la admisión de méritos no presentados en la instancia inicial.

OCTAVA. CALIFICACIÓN DEFINITIVA

Una vez resueltas por el Tribunal calificador las alegaciones presentadas, o finalizado el plazo concedido sin que se haya presentado ninguna, los resultados definitivos del concurso-oposición se harán públicos en el plazo máximo de 24 horas, y serán expuestos en el tablón de anuncios así como en la página web oficial del Ayuntamiento.

El orden de calificación definitiva estará determinado por la suma de las puntuaciones obtenidas en el conjunto de los méritos valorados por el Tribunal Calificador en el concurso, proponiéndose por éste el/la aspirante que haya obtenido mayor puntuación. En caso de empate, el orden se establecerá atendiendo en primer lugar al que haya obtenido mayor puntuación en el apartado de experiencia profesional; en segundo lugar, superación de pruebas selectivas; y, en tercer lugar, el resultado de la prueba escrita

NOVENA. BOLSA DE INTERINIDAD

Los aspirantes serán ordenados según la clasificación definitiva elaborada por el Tribunal Calificador, para la creación de la Bolsa de Interinidad.

El llamamiento y nombramiento de funcionarios/as interinos/as de la plaza de Intervención del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente, se efectuará cuando no sea posible cubrirla por un funcionario/a de administración local con habilitación de carácter nacional.

En dicho caso se hará propuesta de nombramiento por el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento a la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Presidencia y Administración Local de la Junta de Andalucía en los términos previstos en el artículo 34 del Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, con la nueva redacción dada por el Real Decreto 834/2003, de 27 de junio, del siguiente aspirante con mayor puntuación en la clasificación definitiva elaborada por el Tribunal Calificador, sin necesidad de convocar un nuevo proceso selectivo.

Dicha Bolsa de Interinidad estará vigente por un plazo de tres años y se articulará conforme a las reglas establecidas en el Reglamento regulador de bolsas de empleo del Ayuntamiento (BOP nº 154 de 12 de agosto de 2021)

DÉCIMA. PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS.

La persona aspirante propuesta por el Tribunal aportará al Ayuntamiento, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente a la publicación de la propuesta de nombramiento por parte del Tribunal calificador, los documentos siguientes:

- Copia compulsada del título requerido para participar en el proceso

- Certificado médico acreditativo de no padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones propias del

- Declaración jurada de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas, ni incurso en causa de incapacidad o incompatibilidad prevista en la legislación

Quienes ostenten la condición de funcionarios públicos estarán exentos de justificar las condiciones y requisitos ya acreditados para obtener su anterior nombramiento, debiendo presentar certificación del Ministerio, Consejería, Entidad u Organismo del que dependan así como la publicación oficial del correspondiente nombramiento.

Si dentro del plazo expresado, y salvo causa de fuerza mayor, el aspirante no reuniera los requisitos exigidos quedarán sin efecto todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que hubiera podido incurrir por falsedad en la instancia. En tal supuesto, el Alcalde-Presidente realizará propuesta de nombramiento a favor del siguiente aspirante, según el orden de puntuación.

DECIMOPRIMERA. PROPUESTA DE NOMBRAMIENTO: NOMBRAMIENTO Y CESE

Propuesta de nombramiento

Una vez presentada la documentación, el candidato seleccionado será propuesto por el Alcalde-Presidente a la Dirección General de Administración Local de la Consejería de Presidencia y Administración Local de la Junta de Andalucía, para que efectúe el nombramiento como Interventor/a interino, del Ayuntamiento de Pinos Puente.

Nombramiento

El aspirante seleccionado tomará posesión del puesto de trabajo de Interventor con carácter temporal

en el plazo de tres días hábiles desde el siguiente al de la recepción en la Corporación de la resolución emitida por la Dirección General de Administraciones Institucionales de la Junta de Andalucía, por la que se efectúa el nombramiento y cesará en todo caso cuando éste sea cubierto por cualquiera de las formas previstas en la legislación vigente.

Cese

Los nombramientos que se efectúen al amparo de estas bases tendrán carácter provisional extinguiéndose la relación de servicios cuando desaparezca el motivo que determinó la cobertura del puesto, y, en todo caso, cuando el puesto de trabajo sea cubierto de forma efectiva por personal funcionario de carrera por cualquiera de los sistemas legalmente establecidos: como nombramiento provisional, por comisión de servicios, por acumulación o por nombramiento accidental a que hacen referencia los artículos 49 a 52 del Real decreto 128/2018, de 16 de marzo.

DECIMOSEGUNDA. INTERPRETACIÓN DE LAS BASES, NORMAS DE SUPLETORIEDAD.

El tribunal queda facultado para resolver las dudas que se planteen durante el proceso selectivo en todo lo no previsto en estas bases.

En lo no previsto en las bases será de aplicación 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, la Ley 7/1 985, 2 de abril, de Bases del Régimen Local; el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local: el Real Decreto 128/2018, 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, y el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado.

DECIMOCUARTA. Recursos. Contra las presentes Bases podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante el alcalde del Ayuntamiento de Pinos Puente, en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, contados igualmente desde el día siguiente al de su última publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo correspondiente. En el caso de interposición de recurso de reposición, se deberá esperar a que éste se resuelva y notifique, o bien a que pueda ser entendido como desestimado en virtud de silencio. No obstante lo anterior, los interesados podrán presentar cualquier otro recurso que estimen procedente en defensa de sus derechos e intereses.

ANEXO 1: MODELO DE SOLICITUD BASES PARA LA CONSTITUCIÓN DE BOLSA DE EMPLEO PARA GARANTIZAR PROVISIÓN DEL PUESTO DE INTERVENCIÓN DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada), CON CARÁCTER INTERINO.

Plaza a la que aspira: INTERVENCIÓN.

* 1 Apellido

* 2 Apellido

* Nombre

* Teléfono de contacto

* Domicilio a efectos de notificaciones (calle, plaza, número piso):

* Municipio C. Postal

* Provincia

* Correo electrónico

DOCUMENTACIÓN QUE HA DE ADJUNTARSE A LA INSTANCIA:

1. Fotocopia del DNI o documento de renovación autenticado.

2. Hoja de autobaremación de méritos.

3. Fotocopia compulsada de los documentos a valorar en el concurso, y que se relacionan EXPRESAMENTE:

3.1

3.2

3.3

El abajo firmante - DECLARO: BAJO JURAMENTO Y MI RESPONSABILIDAD: Que he leído las presentes Bases de esta Convocatoria y dispongo de plena capacidad de obrar en el ámbito de la contratación y el empleo público, no estando incurso en causa alguna de incapacidad, o incompatibilidad, no he sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni estoy inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas o funciones similares en el caso del personal laboral.- Asimismo, acepto y cumplo a la fecha de expiración del plazo de presentación de instancias, todas y cada una de las bases que componen la presente Convocatoria.

En Pinos Puente, a de de 2022.

FIRMA

ALCALDE-PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

ANEXO II:

HOJA DE AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS

D./D^a con DNI y domicilio a efectos de notificaciones en calle de la Localidad de Provincia C.P. Teléfono

A efectos del procedimiento convocado para la provisión del puesto de trabajo de -Intervención del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente, efectúa la siguiente AUTOBAREMACIÓN DE MÉRITOS:*

A. Cursos de Formación y Perfeccionamiento:

- Por cada curso de entre 20 y 29 horas lectivas: 0,20

- Por cada curso de entre 30 y 49 horas lectivas: 0,30

- Por cada curso de entre 50 y 99 horas lectivas: 0,40
- Por cada curso de duración de 100 horas lectivas en adelante: 0,50

B. Experiencia profesional:

- 1) Por haber prestado servicios como Interventor
- 2) Por haber prestado servicios en el puesto de Secretaría; Secretaría-Intervención o Tesorería
- 3) Por haber prestado servicios Grupo A1 Administración Local,

C. Superación de pruebas selectivas de acceso a la Subescala de Intervención-Tesorería o de Secretaría-Intervención, de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter Nacional:

- Por cada ejercicio superado de Intervención-Tesorería puntos.
- Por cada ejercicio superado de Secretaría-Intervención puntos.

FIRMA del interesado

Por lo que se somete el presente expediente a información Pública para que los interesados presenten sus solicitudes de acuerdo a las directrices señaladas en la presentes Bases.

Pinos Puente, 4 de marzo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Francisco García Ibáñez.

NÚMERO 911

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE (Granada)

Liquidación de la Junta de Compensación de la U.A Z-13 de las NN.SS.

EDICTO

D. Francisco José García Ibáñez, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada),

HACE SABER: Que de conformidad con el artículo 129 del Reglamento de Gestión Urbanística aprobado por R.D. 3.288/1978, de 25 de agosto, se somete a información pública por plazo de un mes la cuenta de liquidación de la Junta de Compensación de la Unidad de Actuación Z-13 de las NN.SS. del municipio de Pinos Puente, mediante anuncio en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, en el BOP de Granada y en un periódico de difusión corriente de la localidad.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento, dándoles audiencia por plazo de un mes, a fin de que presenten las alegaciones que estimen pertinentes.

El expediente (2383/2021) se encuentra de manifiesto en el departamento de Urbanismo del Ayuntamiento para su consulta.

Pinos Puente, 2 de marzo de 2022.-El Alcalde, fdo.: Francisco García Ibáñez.

NÚMERO 933

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DE LA COMARCA DE BAZA

Composición de la Junta de Gobierno

EDICTO

D. Oliví Sánchez Martínez, Presidente de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, ha dictado Resolución de la Presidencia núm. 76/2021 de fecha 28/10/2021 cuyo tenor literal es el siguiente:

“Resolución de la Presidencia por la que se acuerda la composición de la Junta de Gobierno, así como se nombra Vicepresidente a D. David Sánchez Medina.

Resultando que el pasado día 8 de abril de 2021 se produjo una Moción de Censura que conllevó un cambio en la Presidencia de la Mancomunidad de Municipios de la Comarca de Baza, por lo que se precisa proceder al nombramiento de los órganos establecidos en los Estatutos de esta Entidad.

Considerando que el artículo 18.1 de los Estatutos de la Mancomunidad establece que la Junta de Gobierno se integra por el Presidente, que la preside, y los Concejales del Pleno, nombrados libremente por él, a propuesta de cada ayuntamiento como miembros de ésta.

Considerando que el artículo 15 de los Estatutos de la Mancomunidad establece que el vicepresidente será “libremente designado y removido por éste (por el Presidente) entre los miembros de la Junta de Gobierno”.

Considerando que, a tenor de la Disposición Final Primera, en lo no previsto por los presentes Estatutos, resultará de aplicación lo establecido en la legislación para las Entidades Locales,

Considerando lo dispuesto en el artículo 21.3 de la Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local en consonancia con lo dispuesto en el artículo 9.6 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre de Régimen Jurídico del sector público.

HE RESUELTO:

PRIMERO. Designar los miembros de la Junta de Gobierno de esta Mancomunidad que quedará integrada por los siguientes concejales:

- De Baza: D. Manuel Gavilán García
- De Benamaurel: D. Juan Francisco Torregrosa Martínez
- De Caniles: D^a María Pilar Vázquez Sánchez
- De Cortes de Baza: D. Juan Fernández Carmona
- De Cuevas del Campo: D^a Carmen Rocío Martínez

Ródenas

- De Cúllar: D. Juan Pedro Jiménez Burgos
- De Freila: D. Emilio Álvarez Sierra
- De Jújar: D. David Sánchez Medina

SEGUNDO. Nombrar Vicepresidente a D. David Sánchez Medina.

TERCERO. Ordenar la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia

CUARTO. Que el contenido de la presente resolución sea notificado a los interesados a la mayor brevedad posible, así como al Pleno de la Corporación.

Lo manda y firma el Sr. Presidente, D. Oliví Sánchez Martínez, en Baza, a 29 de octubre de 2021; de lo que, como Secretario, doy fe. ■