



BOP

Boletín Oficial de la Provincia de Granada

Núm. 196 SUMARIO

Administración Autonómica

Junta de Andalucía

- Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada

ANUNCIO de 23 de septiembre de 2026, de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por el que se somete a información pública la documentación relativa a la solicitud de otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación de transporte de energía eléctrica denominada "Proyecto de modificación de la línea AT 220 kV D/C Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2, tramo 136-149, en ttmm Loja y Salar (GRANADA)". Exp. Núm. E-8228 ; GR-T-o-00112/24

- Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS S.L

Administración Local

Diputaciones

- DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

RESOLUCIÓN AVOCACIÓN DELEGACIÓN SR. PRESIDENTE 22 Y 23 DE SEPTIEMBRE DE 2026.

Ayuntamientos

- AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE
LAS ACERAS EJERCICIO 2026

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. <https://bop.dipgra.es>



- AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

Avocación de Competencias por motivo de paternidad del Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda

- AYUNTAMIENTO DE CACÍN

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA MODALIDAD SC Y CE

- AYUNTAMIENTO DE COLOMERA

Aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa de ocupación de la vía pública.

- AYUNTAMIENTO DE EL PINAR

EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA APROBACIÓN INICIAL

- AYUNTAMIENTO DE GUADIX

VENTA AMBULANTE 2º TRIM. DE 2026

- AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR TÁJAR

Delegación para celebración de matrimonio civil.

MODIFICACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL 2026

- AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA

APROBACIÓN INICIAL

APROBACIÓN INICIAL

- AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

DECRETO DELEGACIÓN AUTORIZACIÓN CELEBRACIÓN MATRIMONIO 584-2026

Expte.: 157/2022.- Aprobación definitiva admitidos y excluidos a la bolsa de trabajo de Auxiliar de Ayunta a Domicilio.

- AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Listado provisional de Admitidos y Excluidos para la provisión en propiedad de una plaza de Asesor/a Jurídico mediante oposición libre

- AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

Nombramiento personal eventual, "Coordinador de Cultura, Participación Ciudadana y Desarrollo Sostenible".

- AYUNTAMIENTO DE LOJA

Rectificación Bases Convocatoria Funcionario/a Interino/a Letrado Municipal

- AYUNTAMIENTO DE MONACHIL

BASES PARA LA SELECCION DE UN POLICIA LOCAL EN COMISION DE SERVICIOS

Aprobación provisional Modificación de Ordenanza ICIO

Aprobacion inicial modificación Presupuestaria nº 12

- AYUNTAMIENTO DE MURTAS

ANUNCIO DE EMPLAZAMIENTO A INTERESADOS EN RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

- AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES

BASES Y CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE PADRES-MADRES DE ALUMNOS/AS PARA EL EJERCICIO 2026.

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL Nº 14

- AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

APROBACIÓN INICIAL. MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 48/2026. CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES (VINCULADO AL 3ER. R.E.C 2026).

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 47 - SUPLEMENTO DE CRÉDITO CON CARGO AL FONDO DE CONTINGENCIA.

Modificación de crédito Nº51. Crédito extraordinario con cargo al RTGG y PMS.

- AYUNTAMIENTO DE POLOPOS - LA MAMOLA

Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para Ajuste de Alineaciones

- AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE DON FADRIQUE

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n.º 6/2026 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de crédito entre distinta área de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

- AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA

RELACIÓN DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS Y DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE LA CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE FUNCIONARIO DE CARRERA RECAUDADOR POR CONCURSO – OPOSICIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA CORRESPONDIENTE A LA OEP 2026. (EXPTE. 2628/2026).

Otras Entidades

Públicas

- CAMARAS OFICIALES

- CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE MOTRIL





Administración Autonómica

Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada

INDUSTRIA Y MINAS

ANUNCIO de 23 de septiembre de 2.026, de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por el que se somete a información pública la documentación relativa a la solicitud de otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

ANUNCIO de 23 de septiembre de 2.026, de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por el que se somete a información pública la documentación relativa a la solicitud de otorgamiento del permiso de investigación que se cita.

El Delegado Territorial en Granada de la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación, hace saber:

Primero. Que con fecha 23 de septiembre de 2.026 se emite Resolución del Delegado Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por la que se resuelve que ha sido admitida definitivamente la solicitud de permiso de investigación que a continuación se indica: "SAN ISIDRO II" N.º 30.880. Recursos solicitados: Sección D), geotermia. Superficie solicitada: 72 cuadrículas mineras. Términos municipales afectados: Cúllar Vega, Churriana de la Vega, Granada, Maracena, Las Gabias y Vegas del Genil en la provincia de Granada. Solicitante: Universidad de Granada, con domicilio en Avenida del Hospicio, nº1 de Granada.

La designación por coordenadas geográficas (sistema de referencia ETRS89) referidas al meridiano de Greenwich es la siguiente:

Orden	Longitud	Latitud	X (UTM)	Y (UTM)	Huso
1-PP	3º 41' 00" W	37º 12' 00" N	439358,91	4117278,03	30
2	3º 38' 00" W	37º 12' 00" N	443796,11	4117247,2	30
3	3º 38' 00" W	37º 9' 20" N	443763,18	4112316,61	30
4	3º 41' 00" W	37º 9' 20" N	439323,37	4112347,42	30

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.1 de la Ley 22/1973, de 21 de julio, de Minas, y correlativo 70.2 del Reglamento General para el Régimen de la Minería del 25 de agosto de 1978, y se dispone la apertura de un periodo de información pública de 15 días hábiles con el fin de que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el procedimiento, y quienes tengan la condición de interesado puedan personarse en el expediente, presentando en su caso las alegaciones que se consideren oportunas. Igualmente se expondrá al público en el tablón de anuncio de los Ayuntamientos correspondientes.

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto 975/2009, sobre gestión de los residuos de las industrias extractivas y de protección y rehabilitación del espacio afectado por actividades mineras, se encuentra sometido al trámite de información pública el expediente de autorización del Plan de Restauración presentado para la tramitación del otorgamiento del permiso de investigación.

El Plan de Restauración fue presentado por la solicitante en fecha 25 de agosto de 2.023. La propuesta de Resolución del Plan de Restauración ha sido emitida con fecha 17 de abril de 2.024 por la Jefa del Servicio de Industria y Minas de la Delegación Territorial de la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, siendo la autoridad competente para su autorización la persona titular de la Delegación Territorial. Así mismo, la documentación podrá consultarse en la Delegación Territorial en Granada, Servicio de Industria y Minas, Departamento de Minas, Avenida Joaquina Eguaras n.º 2 5ª planta, en horario de 9:00 a 14:00 h (mediante cita previa), y en la web de la Junta de Andalucía en el Portal de Transparencia <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html> donde estará expuesto durante el periodo de información pública. Igualmente, se expondrá al público en los tabloneros de anuncios de los Ayuntamientos afectados.

Lo que se hace público a fin de que quienes tengan la condición de interesados puedan personarse en el expediente del Plan de Restauración, dentro del plazo de 30 días contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de conformidad con el art. 6 del Real Decreto 975/2009, y en el expediente del permiso de investigación, dentro del plazo de 15 días contados a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de conformidad con lo previsto en el art. 70 del Reglamento General para el Régimen de la Minería aprobado por el Real Decreto 2857/1978, con la advertencia de que pasado este plazo no se admitirá oposición alguna, conforme a lo prescrito en la normativa citada.

Segundo. Las alegaciones y/o aportaciones adicionales, dirigidas a la persona titular del órgano que adopta el presente acuerdo, deberán presentarse por escrito en cualquier registro de la Administración, pudiendo ser en el Registro Electrónico General de la Junta de Andalucía o en cualquier registro administrativo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Granada, 23 de septiembre de 2.026.- El Delegado, Gumersindo Fernández Casas.



Administración Autonómica

NÚMERO 2026051070

Delegación Territorial de Economía, Hacienda, Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada

ENERGÍA

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Universidad, Industria, Energía e Innovación en Granada, por la que se concede autorización administrativa previa y de construcción, de la instalación de transporte de energía eléctrica denominada “Proyecto de modificación de la línea AT 220 kV D/C Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2, tramo 136-149, en ttmm Loja y Salar (GRANADA)”. Exp. Núm. E-8228 ; GR-T-0-00112/24

Autorización administrativa previa y de construcción proyecto modificación línea de transporte expte E-8228

Exp. Núm. E-8228 ; GR-T-0-00112/24

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 19 de septiembre de 2024 RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U., con NIF: A85309219, solicitó la Autorización Administrativa Previa y de Construcción y declaración en concreto de utilidad pública del proyecto de modificación de la línea AT 220 kV D/C “Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2”, tramo 136-149, sito en tt.mm. de Loja y Salar (GRANADA).

SEGUNDO.- A los efectos previstos en la Ley 24/2013 de 26 de diciembre del Sector Eléctrico y el Real Decreto 1955/2000 de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; se sometió el proyecto al trámite de información pública, de forma conjunta para la solicitud de autorización administrativa previa y de declaración en concreto de utilidad pública, mediante inserción en el BOE núm. 258 de 25/10/2024, BOJA núm. 23 de 04/02/2025, BOP núm. 205 de 22/10/2024, publicación en el diario IDEAL de 28/10/2024, tablonas de edictos de los Ayuntamientos de Loja y Salar, y publicación en el portal de transparencia de la Junta de Andalucía para que en el plazo de treinta días hábiles se presentaran las alegaciones que se estimaran procedentes.

TERCERO.- Durante el período de información pública no se han presentado escritos de alegaciones.

CUARTO.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 127, 131 y 146 del Real Decreto 1955/2000, se remitió separata del proyecto presentado a los siguientes organismos y empresas de servicios de interés general afectados: Ayuntamiento de Loja, Ayuntamiento de Salar, Delegación Territorial de Sostenibilidad y Medioambiente en Granada, Confederación Hidrográfica del Guadalquivir, Comunidad de Regantes “El Manzanil”, Edistribución Redes Digitales, S.L.U. y Telefónica de España, S.A.U., que emiten informe favorable o que transcurridos treinta días sin que haya emitido contestación ni condicionado alguno se entiende su conformidad.

De los condicionados emitidos se dió traslado a Red Eléctrica de España, S.A.U. que los acepta.

QUINTO.- Con fecha 21 de octubre de 2024, la Dirección General de Política Energética y Minas del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico emite informe favorable para este proyecto según el artículo 35.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, el artículo 114 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, y el artículo 16.1 a) de la Circular 5/2019, de 5 de diciembre, de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, por la que se establece la metodología para el cálculo de la retribución de la actividad de transporte de energía eléctrica.

SEXTO.- Con fecha 15 de septiembre de 2026 la Delegación Territorial de Sostenibilidad y Medio Ambiente resuelve otorgar autorización ambiental unificada de la modificación sustancial n.º 1 del proyecto de línea aérea de transporte de energía a 220 kV doble circuito “Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2”, tramo 136-149, en los términos municipales de Loja y Salar (GRANADA) con expediente AAU/SC/002/16/MS1.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Esta Delegación Territorial es competente para dictar la presente resolución, según lo dispuesto en el artículo 49 del Estatuto de Autonomía para Andalucía aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, la Ley 9/2007 de 22 de octubre de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, Decreto 198/2026, 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación, Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 190/2026, de 30 de julio, así como la Resolución de 11 de marzo de 2022 de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- La Autorización Administrativa de las instalaciones eléctricas de alta tensión está regulado en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica, Real Decreto 337/2014, de 9 de mayo, por el que aprueba el Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en instalaciones eléctricas de alta tensión, el Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento técnico de líneas de alta tensión.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Delegación Territorial,

RESUELVE

PRIMERO.- Conceder la Autorización Administrativa Previa y la Autorización Administrativa de Construcción de la instalación eléctrica que se cita.

La descripción y características de las instalaciones autorizadas son las siguientes:

Peticionario: RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA, S.A.U., con NIF: A85309219.

Objeto de la Petición: Autorización administrativa previa y de construcción, del proyecto de modificación de la línea AT 220 kV D/C "Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2", tramo 136-149, sito en tt.mm. de Loja y Salar (GRANADA) (GRANADA).

Características: Modificación de línea eléctrica de alta tensión 220 kV D/C "Illora-Tajo de la Encantada 1 y 2" entre los apoyos T-136 y T-149, con desmontaje de 5.030 m de línea eléctrica existente y montaje de nuevo tramo de 6.150 m de línea eléctrica 220 kV, con instalación de 17 nuevos apoyos metálicos galvanizados, conductor 402-AL1/52-ST1A D/C con 85 °C de temperatura máxima de servicio y capacidad térmica de transporte por circuito 350 MVA/circuito en verano y 420 MVA/circuito en invierno, cable compuesto tierra-óptico OPGW-Tipo I 17kA, cable de tierra convencional 7n7 AWG, y aisladores compuestos tipo 12.

Según proyecto técnico firmado el 24/07/2024 por la ingeniero técnico industrial Belén García Santos colegiada n.º 26.693 del Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Madrid, y que firma declaración como autora del trabajo profesional con fecha 30/07/2024.

Emplazamiento: Términos municipales de Loja y Salar (GRANADA). Coordenadas UTM ETRES 89 Huso 30, Origen en X: 398.965,80 ; Y: 4.112.278,47 y final en X: 403.540,31 Y: 4.113.428,47.

Presupuesto: 4.121.387,88 €

Finalidad: Variante por afección al proyecto de construcción de la línea de alta velocidad Antequera-Granada.

SEGUNDO.- La autorización Administrativa de Construcción se otorga de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, condicionada al cumplimiento de la normativa aplicable y de los siguientes requisitos:

1. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen y resto de informes emitidos por los organismos afectados.
2. Se establece un plazo previsto de ejecución de la obra de 24 meses a contar desde el siguiente día de la obtención de todos los permisos, licencias y autorizaciones necesarias para dicha ejecución.
3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación Territorial, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente autorización de explotación, aportando la dirección técnica de obra y resto de documentación, certificaciones reglamentarias así como el justificante de abono de la tasa correspondiente.
4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

TERCERO.- A tenor de lo prescrito en el artículo 53.6 de la Ley 24/2013 esta autorización se concede sin perjuicio de las concesiones y autorizaciones que sean necesarias de acuerdo con otras disposiciones que resulten aplicables y

en especial las relativas a ordenación del territorio y al medio ambiente.

CUARTO.- Notifíquese esta resolución al peticionario y publíquese en el BOP de la provincia de Granada.

Contra la presente resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante la Secretaría General Técnica de la Consejería de Universidad, Industria, Energía e Innovación, en el plazo de UN (1) MES contado a partir del día siguiente a la notificación de este acto, de conformidad con lo establecido en los artículos 40, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en el artículo 115.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

En Granada, a 28 de septiembre de 2026

Firmado por: La Secretaría General de Industria y Energía (P.D. Resolución de 11 de marzo de 2022, BOJA n.º 52), El Delegado Territorial, Gumersindo Carlos Fernández Casas



Administración Autonómica

NÚMERO 2026051518

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS S.L

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS S.L

Visto el texto del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ENTRECORTINAS, S.L., con código de Convenio 18100562012014**, suscrito por la representación legal de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 28 de septiembre de 2026 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO

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

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

En Granada, a 30 de Septiembre de 2026

El Delegado Territorial

José Martín Cañizares

V CONVENIO COLECTIVO DE ENTRECORTINAS, S.L.U.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.
- Artículo 2. Ámbito personal y territorial.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.
- Artículo 5. Comisión negociadora.
- Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación del convenio y arbitraje.
- Artículo 7. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Igualdad retributiva.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.
- Artículo 11. Tramitación del Convenio.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Artículo 12. Organización del trabajo.
- Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

CAPÍTULO III.- CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

- Artículo 14. Período de prueba.
- Artículo 15. Contratación.
- Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.
- Artículo 17. Vacantes y promoción interna.
- Artículo 18. Ascensos no automáticos.
- Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

- Artículo 20. Jornada laboral.
- Artículo 21. Distribución de la jornada.
- Artículo 22. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.
- Artículo 23. Calendario Laboral.
- Artículo 24. Vacaciones.
- Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.
- Artículo 26. Permisos retribuidos.
- Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.
- Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.
- Artículo 29. Excedencias.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

- Artículo 30. Modalidad de retribución.
- Artículo 31. Salario base de grupo.
- Artículo 32. Tabla de salarios básicos.
- Artículo 33. Antigüedad.
- Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.
- Artículo 35. Nocturnidad.
- Artículo 36. Plus de actividad.
- Artículo 36 bis. Otros conceptos retributivos.
- Artículo 37. Incrementos Salariales.
- Artículo 38. Participación en Beneficios.
- Artículo 39. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.
- Artículo 40. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.
- Artículo 41. Póliza de Seguro.
- Artículo 42. Pago de Salario.

CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.

- Artículo 43. Salud Laboral.**
- Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.**
- Artículo 45. Vigilancia de la salud.**
- Artículo 46. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.**

CAPÍTULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.**
- Artículo 48. Clasificación de las faltas.**
- Artículo 49. Faltas leves.**
- Artículo 50. Faltas graves.**
- Artículo 51. Faltas muy graves.**
- Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.**
- Artículo 53. Graduación de las sanciones.**
- Artículo 54. Prescripción.**

CAPÍTULO VIII. REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.

- Artículo 55. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.**
- Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.**
- Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.**
- Artículo 58. Composición.**
- Artículo 59. Garantías.**
- Artículo 60. Cuotas sindicales.**

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

- Artículo 61. Principios generales.**
- Artículo 62. Plan de Formación.**

CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.

- Artículo 63. No discriminación.**
- Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.**
- Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.**
- Artículo 66. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Artículo 66 bis. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.**
- Artículo 67. Protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.**

DISPOSICIÓN ADICIONAL – Movilidad Sostenible al trabajo.

DISPOSICIONES FINALES

- Disposición Final Primera – Derecho supletorio.**
- Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.**

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto y ámbito funcional.

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Entrecortinas, S.L.U., dedicada a la fabricación de cortinas técnicas y mosquiteras en diferentes componentes, tales como textil, aluminio, madera y PVC, y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

Este Convenio Colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Entrecortinas, S.L.U. adscritas al centro de trabajo que la misma tiene en el P.I. Dos de Octubre, de Santa Fe, así como a aquellas que se adscriban a los centros de trabajo que en el futuro puedan crearse en Granada o en su provincia.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2026, sea cual fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, a excepción de aquellas materias en cuya regulación se haya pactado una vigencia específica. La duración del mismo será de tres años, hasta el 31 de diciembre de 2028, prorrogándose a su vencimiento anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 4. Denuncia y prórroga del convenio.

La denuncia del convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración del convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Las partes se obligan a negociar la prórroga y/o modificación dentro del plazo comprendido entre el 1 de octubre y 30 de noviembre de 2028. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

Artículo 5. Comisión Negociadora.

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, el Comité de Empresa, como representación laboral, y de otra parte, la representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 6. Comisión paritaria de interpretación del convenio y arbitraje.

Para la interpretación del presente Convenio se crea una Comisión integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección, elegidos entre los que constituyeron la mesa negociadora del convenio.

La Dirección y trabajadores/as de la Empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos derivados de la aplicación o interpretación del Convenio se someterán a esta Comisión de interpretación.

A instancia de cualquiera de las partes, la referida Comisión, deberá reunirse en el plazo de tres días laborables desde la fecha de la solicitud. Las decisiones se tomarán por mayoría de los asistentes, emitiendo resolución al respecto en el plazo máximo de cinco días laborables. La resolución de esta Comisión constituirá trámite preceptivo previo e inexcusable para la resolución de cualquier conflicto que, derivado de la aplicación o interpretación del Convenio pueda plantearse. En caso de desacuerdo, el tema deberá ser sometido a la mediación o conciliación del Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), como trámite previo y necesario para cualquier acción antes los órganos de la Jurisdicción Laboral.

Artículo 7. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión de interpretación del Convenio Colectivo, regulada en el art. 6, se regirá por lo dispuesto en las normas legales dictadas sobre la materia; los acuerdos, dentro de cada Representación, se tomarán por mayoría simple. Actuará en primera instancia en todo conflicto que pudiera surgir entre las partes, en particular según lo mandado en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados c) [procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3] y e) [para entender de cuantas cuestiones establecidas en la ley, y cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación]. En los supuestos de discrepancia derivados de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada. En el resto de cuestiones, convocada la Comisión por cualquiera de las partes con una antelación de 15 días, con indicación del concreto orden del día, se reunirá en períodos definidos, levantando acta de cada reunión mantenida, indicando en las actas los plazos de actuación, el origen de las divergencias, las diferentes posturas y el resultado final, que será de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de subsistir el desacuerdo, y con carácter previo a la vía judicial, se incluirán como último punto del acta final las materias y discrepancias que se someterán al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), o sistema que lo sustituya.

Artículo 8. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Igualdad retributiva.

El presente convenio, así como las condiciones pactadas en el mismo se rigen por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

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

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

Asimismo, el presente convenio se rige por el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Las partes negociadoras del presente convenio ratifican que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor en los términos establecidos en el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación serán consideradas en su conjunto y cómputo anual, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica se establece que:

1. Las condiciones pactadas no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto. A excepción de aquellos supuestos recogidos específicamente en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los artículos y disposiciones que contiene el Convenio serán de aplicación obligada. Con carácter supletorio y en todo lo no previsto en el mismo serán de aplicación las disposiciones legales, o reglamentarias de carácter autonómico y estatal de carácter general.

Artículo 10. Condiciones más beneficiosas: compensación y absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales presentes y futuras, y cualesquiera otras de obligado cumplimiento que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos conceptos retributivos, tendrán eficacia práctica sí consideradas de forma global y anual superasen el total del convenio en computo anual. Se considerarán absorbidas por las aquí pactadas en caso contrario.

Artículo 11. Tramitación del Convenio.

El presente Convenio se presentará ante el organismo competente al objeto de su revisión, registro y demás efectos legales, de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 12. Organización del trabajo.

La Dirección de esta Empresa, como responsable de la organización del trabajo, adoptará la estructuración del

servicio y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la fijación de la plantilla con arreglo a las necesidades del trabajo, sin que ello perjudique los derechos del personal y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

La organización del trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en la Empresa. La consecución de estos fines se posibilita sobre la base de los principios de la buena fe y diligencia de la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 13. Sistema de clasificación profesional.

1. El Sistema de Clasificación Profesional en la empresa, de acuerdo con lo previsto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establecerá por medio de grupos profesionales.

2. Las personas trabajadoras, en atención a las funciones que desarrollan y los factores intrínsecos a las mismas serán clasificados en Grupos Profesionales. Esta estructura profesional tiene como finalidad establecer una razonable estructura productiva. Los Grupos Profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan dentro de las divisiones funcionales de la empresa. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado Grupo Profesional son:

- Autonomía: Grado de dependencia jerárquica en el desempeño de tareas o funciones que se desarrollen.
- Mando: El grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- Responsabilidad: El grado de autonomía de acción de la persona trabajadora, el nivel de influencia sobre los resultados, la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos y la asunción del riesgo por las decisiones tomadas y sus consecuencias.
- Conocimientos y experiencia: La formación básica o específica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- Iniciativa: El grado de seguimiento de normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Complejidad: El número y el grado de integración de diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

La definición y aplicación de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Estructura de Grupos Profesionales:

Grupo Profesional 0: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Realizan funciones que comprenden la elaboración de la política de la empresa, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos, la orientación y el control de las actividades conforme al programa establecido o a la política adoptada, establecimiento de estructuras productivas y de apoyo y desarrollo de la política industrial, comercial o financiera. Toman decisiones, participan en su elaboración y desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Grupo Profesional 1: Las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo tienen un alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas de una alta complejidad y heterogéneas o actividad profesional especializada, e incluso participan en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias u objetivos globales definidos y emanados directamente de la dirección de la empresa y a la que debe dar cuenta de su gestión. Son responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones propias y, en su caso, de las realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2: Son aquellas personas trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido alto de actividad, con autonomía dentro del proceso, pueden realizar funciones que suponen coordinación y supervisión de tareas técnicas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio

organizativo. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica. Funciones que se ejecutan coordinando e integrando, con un alto grado de responsabilidad y autonomía en cuanto a la dirección del trabajo, debiendo tener al mismo tiempo experiencia profesional, conocimientos profesionales y aptitudes prácticas para el desempeño del mismo.

Grupo Profesional 3: Realización de funciones que suponen la integración y coordinación de tareas homogéneas. Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual, un elevado nivel de exigencia de interrelación humana, movilidad y de iniciativa. Se desarrollan en un marco de instrucciones de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido. Requiriéndose para su ejecución adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Grupo Profesional 4: Realización de tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas amplias y cuya responsabilidad está limitada por las instrucciones precisas y una supervisión directa o sistemática.

Dentro del Grupo Profesional 4 se establecen los siguientes niveles profesionales:

Nivel 4.A.

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras que, además de reunir las condiciones propias del Grupo Profesional 4, tengan atribuidas de forma habitual funciones de Jefe/a de Equipo, asumiendo la coordinación y organización del trabajo de una sección o equipo de personas, conforme a las directrices establecidas por sus superiores.

Entre sus funciones podrán comprenderse, entre otras, la distribución y coordinación de tareas, el seguimiento del desarrollo de los trabajos, la transmisión de instrucciones, la resolución de incidencias propias del funcionamiento ordinario de la sección, el apoyo y formación del personal y la comunicación a sus superiores de aquellas circunstancias relevantes para la correcta organización del trabajo, sin que ello implique la asunción de facultades propias de niveles jerárquicos superiores.

La adscripción al Nivel 4.A estará vinculada al desempeño efectivo y habitual de las funciones de Jefe/a de Equipo.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio. Asimismo, mientras se mantenga el desempeño efectivo de las funciones de Jefe/a de Equipo, se devengará el Plus de Actividad regulado en el artículo correspondiente del presente Convenio.

Nivel 4.B

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional 4 que, atendiendo a su experiencia, conocimientos profesionales, autonomía, polivalencia, responsabilidad y desempeño, accedan al mismo mediante los procedimientos y criterios de promoción profesional que se establezcan en la empresa.

La adscripción a este nivel supondrá el reconocimiento de un mayor grado de desarrollo profesional dentro de las funciones correspondientes al Grupo Profesional 4, sin que implique la realización de las funciones de coordinación y organización de personas propias del Nivel 4.A.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio.

Nivel 4.C

Constituye el nivel general u ordinario del Grupo Profesional 4.

Quedarán encuadradas en este nivel las personas trabajadoras que desarrollen las funciones correspondientes al Grupo Profesional 4 y no se encuentren adscritas a los niveles 4.A o 4.B.

La retribución correspondiente a este nivel será la establecida en las tablas salariales del presente Convenio.

El acceso entre los distintos niveles del Grupo Profesional 4 no tendrá carácter automático y se regirá, cuando corresponda, por los criterios y procedimientos de promoción profesional que se establezcan en la empresa.

Grupo Profesional 5: Realización de tareas que consisten en operaciones siguiendo un método de trabajo preciso,

con instrucciones concretas claramente establecidas, emanadas en una o varias veces en el mismo día o en días distintos, con alto grado de supervisión y dependencia del responsable más directo, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación medio. Tareas de apoyo con conocimientos o cualificación profesional específica, instrucciones precisas, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo.

Grupo Profesional 6: Realización de tareas de apoyo con instrucciones precisas y claramente establecidas, requerimiento medio de atención, supervisión continua y alta dependencia del responsable directo, normalmente sin necesidad de formación especializada o cualificación profesional específica y periodo de adaptación de corta duración.

Grupo Profesional	Tipo de puesto	Grupo de Cotización	Categorías Profesionales de grupo de cotización
0	Directivo	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
1-2	Técnicos y Mandos operativos	1,2,3	1.-Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E. T. 2.-Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados 3.-Jefes Administrativos y de Taller
3-4-5-6	Personal operativo, de soporte y apoyo.	4,5,6,7,8,9,10,11	4.-Ayudantes no Titulados 5.-Oficiales Administrativos 6.-Subalternos 7.-Auxiliares Administrativos 8.-Oficiales de primera y segunda 9.-Oficiales de tercera y Especialistas 10.-Peones 11.-Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional

CAPÍTULO III. – CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA.

Artículo 14. Período de prueba.

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba de acuerdo con la siguiente escala, en función del grupo profesional:

- Grupos Profesionales de 0 a 3 ----- 6 meses.
- Grupos Profesionales de 4 a 6 ----- 2 meses.

En el supuesto de contratos temporales de duración inferior a seis meses, el periodo de prueba será de un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. Durante el período de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso y sin plazo de preaviso.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

5. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, así como cualquier otra circunstancia que

suponga la suspensión de la relación laboral durante el periodo de prueba, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 15. Contratación.

1. Es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, la contratación del personal necesario para cubrir los puestos de trabajo en la organización.
2. El personal de nueva contratación pertenecerá al Grupo Profesional que la Dirección de la Empresa acuerde con cada persona.
3. En todos los casos, la contratación se realizará de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y en el presente Convenio.

Artículo 16. Contratos Fijos Discontinuos. Llamamiento.

1. La empresa, en la contratación de carácter indefinido ordinario, dará prioridad a la conversión en fijos ordinarios de las personas trabajadoras fijas discontinuas, siempre y cuando los puestos a cubrir tengan personal fijo discontinuo que poder incorporar a plantilla.
2. Forma del llamamiento de las personas trabajadoras fijas discontinuas: El llamamiento se realizará por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

La empresa podrá realizar previamente una comunicación telefónica a la persona trabajadora a efectos informativos y para que se persone en las instalaciones de la empresa a recibir el documento de llamamiento. Cuando la notificación no pudiera realizarse por el medio ordinariamente utilizado, podrá efectuarse mediante burofax o cualquier otro medio que permita dejar constancia de su recepción.

3. Orden del llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos: Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual para una determinada prestación de servicios, independientemente de su Grupo Profesional, serán llamados por orden de las fechas estimadas de sus contratos de trabajo, y dentro de estas, en riguroso orden de antigüedad, según lo exija el volumen de actividad, quedando facultado el empresario para el desarrollo, dentro de los grupos profesionales, de la movilidad funcional reconocida por las leyes. El cese en el trabajo conforme disminuya la actividad, se hará por orden a las fechas estimadas de sus contratos, y dentro de estas, por orden inverso al de antigüedad.

Artículo 17. Vacantes y promoción interna.

Cuando haya necesidad de cubrir una vacante del personal fijo en la empresa, ésta hará pública la vacante por los medios de comunicación habituales con el personal, físicos o digitales, con una antelación mínima de 10 días naturales al inicio del proceso de selección.

La Empresa realizará, siempre que lo estime necesario, pruebas objetivas de aptitud y psicotécnicas con el objetivo de verificar la aptitud de la persona trabajadora para el puesto, así como, cuando legalmente proceda, los reconocimientos médicos correspondientes.

En los supuestos de ascenso de grupo profesional por promoción interna, el empresario estará facultado para el establecimiento de un periodo máximo de prueba de tres meses, dentro del cual podrá unilateralmente decidir la consolidación del ascenso o en caso contrario la vuelta de la persona trabajadora al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Durante dicho periodo, la persona trabajadora percibirá la retribución correspondiente a las funciones efectivamente realizadas, sin que ello suponga la consolidación del ascenso.

Solo en el caso de consolidación del ascenso la persona trabajadora consolidará igualmente el incremento salarial correspondiente a dicho ascenso, volviendo en el caso contrario al percibo de las retribuciones que correspondían al grupo profesional y puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad.

Artículo 18. Ascensos no automáticos.

Se establece un sistema de cómputo de méritos, tomándose como referencia, entre otras, las siguientes

circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración de la misma, conocimiento del puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo desarrollado, nivel de incidencias, dotes para trabajar en equipo, su capacidad de coordinar personas y tareas, historial profesional, implicación y valoración de los superiores.

A efectos de establecer la estructura del sistema de cómputo de méritos, las partes se comprometen a crear un grupo de trabajo para el desarrollo de dicha materia.

Artículo 19. Preaviso del cese voluntario.

1. En caso de cese voluntario, las personas trabajadoras deberán comunicar su intención por escrito a la empresa con un preaviso de 15 días naturales.
2. La empresa vendrá obligada a dejar constancia de la recepción del preaviso.
3. En caso de no producirse el preaviso, o no respetarse el plazo establecido, la empresa se reservará el derecho de deducir de la última nómina y liquidación la parte de la retribución correspondiente a los días de preaviso no respetados.

CAPÍTULO IV. TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20. Jornada laboral.

1. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada anual de trabajo será de 1.792 horas, distribuidas generalmente en jornadas semanales de 40 horas de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en el art. 22 del presente convenio sobre la jornada irregular y de las variaciones en su distribución para la adaptación a los distintos horarios.

2. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria y jornada irregular que pudieran ser de aplicación.

En la empresa se establecen dos tipos de registro horario, uno consistente en el marcaje sobre un reloj de identificación mediante tarjeta que será de aplicación para el personal de administración, fábrica, almacén y mantenimiento. Otro, consistente en un sistema de fichaje on line, que será de aplicación al personal del Dpto. de Ventas y a cualquier otro cuya prestación sea móvil o que por cualquier otra cuestión sea incompatible con el sistema principal de fichaje por tarjeta instaurado en la empresa.

3. La distribución horaria de la jornada anual de trabajo se realizará según lo establecido en los artículos 21 a 25 del presente convenio. La realización de jornadas de trabajo superiores a la jornada habitual deberá estar previamente autorizada por Dirección, no serán consideradas horas extraordinarias los excesos de jornada que pudieran producirse en la jornada de las personas trabajadoras si previamente no ha sido verificada y autorizada fehacientemente por la empresa la necesidad de dicho exceso.

Artículo 21. Distribución de la jornada.

1. En función de las necesidades organizativas y de producción la jornada podrá ser:

a. Jornada partida: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Distribución horaria general, aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, incluidos los mandos operativos de los mismos.

b. Jornada partida con flexibilidad: De 8.30 h a 13.30 h y de 15.00 h a 18.00 h.

Aplicable al Personal de Oficinas, a excepción del Departamento de Clientes que tendrá un horario especial dependiendo de la afluencia telefónica para atender al cliente.

Habrà una flexibilidad de 30 minutos, tanto en las entradas como en las salidas, asimismo la tarde del viernes será flexible en su totalidad. En el cómputo semanal de dicha distribución horaria deberán alcanzarse 40 horas.

c) Jornada continuada con rotación semanal de turnos:

- Turno de mañana: De 6.00 h a 14.00 h
- Turno de tarde: De 14.00 h a 22.00 h
- Turno de noche: De 22.00 h a 6.00 h

Aplicable al personal de Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades de la producción, así como las dimensiones de la plantilla lo permitan. Se incluyen 15 minutos de descanso (desayuno) a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

d) Jornada continuada turno único de mañanas: De 7.00 h a 15.00 h

Distribución aplicable al personal de Oficina, Fábrica, Almacén y Mantenimiento, en el supuesto de que las necesidades organizativas y de producción así lo aconsejen. Se incluyen 15 minutos para desayunar a cargo de la Empresa, por lo que el cómputo diario a contabilizar será de 8 horas.

Dicho horario será de aplicación al personal de Oficina durante el mes de agosto y a aquellos puestos de administración cuyas funciones lo permitan, sin afectar al trabajo de otros puestos, desde el 1 de julio al 15 de septiembre.

e) Jornadas especiales:

Aplicable a aquellas áreas/departamentos de la empresa que por sus características especiales de atención continuada o en periodos concretos requieren horarios específicos y variables.

- Departamento de Clientes, no obstante, se establece:
 - Turno de viernes: de 7.30h a 16.00h, incluyendo 30 minutos para comida de manera escalonada.
 - Turno de verano: desde el 1 de agosto al 15 de septiembre el horario general para este departamento será de 7.30h a 16.00h, incluyendo 30 minutos para comida de manera escalonada.
- Planificación y Oficina de Fábrica, no obstante, se establece, que durante los periodos que el Dpto. de Clientes tiene excepciones en su horario (viernes y verano), el horario de ésta área variará en función de aquel.
- Departamento de Ventas.
- Y cualquier otro que pudiera surgir.

2. Quedan excluidas de lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, aquellas personas trabajadoras que tengan establecida una reducción de jornada, así como las contratadas bajo cualquier modalidad a tiempo parcial. Para estos casos, la distribución de jornada se determinará de conformidad con la normativa aplicable y, en su caso, mediante pacto individual, atendiendo a los principios de proporcionalidad.

3. Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, queda reservado a la Dirección de la empresa la posibilidad de pactar diferentes horarios mediante pacto individual, escrito o verbal, y en función de las necesidades, coordinando los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, con las limitaciones fijadas por la ley.

Artículo 22. Jornada laboral anual irregular. Cuenta de horas personal.

1. Se establece una distribución irregular de la jornada anual de trabajo la cual tiene por objeto ajustar la actividad laboral a la demanda de producción.

2. La distribución irregular de la jornada anual de trabajo será de aplicación al personal de fabricación, incluidos sus Jefes de Equipo y Jefes de Planta, y consistirá en aplicar diferentes jornadas a lo largo del año en función de los meses de mayor o menor actividad de la empresa. Dichas jornadas serán de 7, 8 o 9 horas.

3. Para los periodos de jornadas de 7 horas, la salida se adelantará 1 hora. Para los periodos de jornadas de 9 horas la entrada se adelantará 1 hora.

4. Anualmente, junto con el calendario laboral, se publicará el calendario de jornada irregular en el que se indicarán los periodos y jornada a realizar. Se procurará por la empresa que la realización de jornadas irregulares tanto por defecto como por exceso estén igualadas.

5. Se creará una Cuenta de Horas Personal anual, iniciándose a 1 de enero y cerrándose a 31 de diciembre. A efectos de cómputo y control de la jornada anual de trabajo establecida en el art. 20, a través de la Intranet de la empresa, las personas trabajadoras tendrán acceso a su Cuenta de Horas Personal, mensualizada y totalizada. A efectos de cierre mensual, cada trabajador dispondrá de un plazo de 5 días para comunicar posibles discrepancias con la misma, con el objeto de que la misma pueda ser revisada.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la anual de trabajo, es decir, el saldo de la Cuenta de Horas Personal, deberá quedar compensado durante los tres últimos meses del año natural, mediante la planificación de la jornada y de los descansos que se acuerden, con preferencia de compensación a elección de la persona trabajadora en caso de exceso y a elección de la empresa, en caso de defecto, mediando aviso con la suficiente antelación.

Como única excepción, en caso de no existir una prestación efectiva de trabajo que impida saldar la cuenta de horas personal en el plazo indicado, el saldo de la misma se arrastrará hasta la fecha de incorporación efectiva. Será de aplicación a supuestos tales como, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o cualquier otra causa de suspensión del contrato.

6. En caso de extinción de la relación laboral, independientemente de su causa, la Cuenta de Horas Personal deberá quedar a cero, siendo el valor de la hora el de la hora ordinaria.

$$\text{Valor hora ordinaria} = \left(\frac{\text{Retribución Anual del Trabajador}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.792)}} \right)$$

En el caso de personal temporal o personal fijo discontinuo, la jornada irregular será de aplicación siempre y cuando las fechas previstas para la prestación de servicios permitan un equilibrio entre los días de jornada positiva y los días de jornada negativa. No obstante, las diferencias surgidas quedarán compensadas al término de la relación laboral, siendo preferentemente compensadas por descansos y si ello no fuera posible mediante compensación económica recogida en el apartado anterior.

Artículo 23. Calendario Laboral.

Cada año durante el mes de Noviembre, se elaborará por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el Calendario de trabajo para el año siguiente.

Dado el Ámbito Nacional de la Empresa, en dicho calendario no tendrán necesariamente que fijarse las fiestas Locales y Provinciales, pudiéndose sumar los días correspondientes a estas a los días de libre disposición.

En caso de personal comercial que preste servicios fuera del centro de trabajo, el día festivo de la comunidad, 28 de febrero, será sustituido por aquel que corresponda a la comunidad autónoma de mayor peso en su zona de ventas.

El número de días laborables será el resultado de dividir la jornada anual entre la jornada diaria de trabajo, ambas pactadas en el presente convenio.

$$\text{Nº de días anuales de trabajo} = \left(\frac{\text{La Jornada Anual de Convenio (1.792)}}{\text{La Jornada Diaria de Trabajo (8)}} \right) = 224$$

El resto serán días de descanso y se dividirán en dos conceptos:

- Vacaciones: 22 laborables anuales.
- Días de libre disposición: El resto. Excepto fiestas nacionales, autonómicas y descansos semanales. A los efectos de conocer los días de libre disposición de los trabajadores, estos se calcularán y publicarán junto con el calendario laboral anual.

Ambos conceptos deberán ser disfrutados dentro del año natural. Si excepcionalmente dichos días no pudieran disfrutarse en su totalidad podrán acumularse a los del año siguiente, debiendo ser disfrutados antes del 31 de enero del mismo. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido legalmente en relación a la acumulación de vacaciones en los supuestos de incapacidad temporal y otras situaciones particulares.

Artículo 24. Vacaciones.

1. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año. Quienes ingresen en el transcurso del año, disfrutarán de un periodo de vacaciones que será proporcional a los días trabajados.

2. Las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones principalmente en las semanas marcadas en el CALENDARIO DE TURNOS como “semanas calabaza”, coincidiendo con los periodos de menor volumen de trabajo en la empresa. Junto con la elaboración del calendario laboral, se establecerá el número de semanas calabaza, para conocimiento de la totalidad de la plantilla. Dichas semanas, coincidentes con periodos de menor volumen de trabajo en la empresa no podrán ser inferiores en cómputo anual a trece semanas laborables.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación al personal fijo discontinuo y personal temporal que pudiera contratarse para la cobertura de incrementos de producción o sustitución de personal durante periodos vacacionales. Siendo que estos disfrutarán el periodo vacacional, preferentemente, en las fechas más próximas a la finalización de su contrato.

3. Cada Departamento confeccionará su calendario de vacaciones, el cual será remitido al Dpto. de RR.HH. para validación y comunicación individual a las personas trabajadoras, con un plazo de un mes para contrapropuestas, y siendo que, en cualquier caso, la comunicación definitiva de las mismas se realizará con una antelación mínima de dos meses al inicio del periodo vacacional.

4. En el calendario laboral anual se harán constar los días de vacaciones que serán fijos para todo el personal por cierre de la empresa.

5. Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación, previa autorización de su superior, podrán ausentarse del trabajo por fracciones de horas completas a cuenta de sus días de libre disposición/vacaciones, hasta acumular un día completo.

Artículo 25. Permiso recuperable asuntos médicos.

Las personas trabajadoras, avisando con la suficiente antelación y previa autorización de su superior, podrán ausentarse del trabajo para la asistencia a pruebas y citas médicas, del propio trabajador o de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. Dichas ausencias serán recuperables, en los periodos más adecuados por razones organizativas y de producción. Para dicho permiso será necesario aportar justificante médico.

Artículo 26. Permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, previo aviso, de ser ello factible, y justificación tanto del hecho como, en su caso, de la afinidad o consanguinidad, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho
- b. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Un día por traslado del domicilio habitual.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en el punto d) del art. 37 del Estatuto de los trabajadores.
- e. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente, y los recogidos en el presente convenio.

- f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 27. Conciliación de la vida familiar.

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el

cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

5. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos acuerden empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el art. 37.7 del ET.

6. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

7. En los supuestos de nacimiento o adopción, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa general en materia de permisos y prestaciones.

Artículo 28. Cambio de servicio durante el embarazo.

Cuando el desempeño del trabajo habitual resulte penoso para la mujer embarazada, la empresa facilitará, siempre que sea posible, el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su grupo profesional y siempre que sea posible, dentro del mismo turno habitual, sin perjuicio de las medidas de protección establecidas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 29. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

CAPÍTULO V. ESTRUCTURA SALARIAL.

Artículo 30. Modalidad de retribución.

La retribución del personal sujeto al presente convenio tendrá carácter mensual.

Artículo 31. Salario base de grupo.

Se entiende por Salario Base de Grupo el correspondiente a la persona trabajadora en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente convenio.

Artículo 32. Tabla de salarios básicos.

1. Los sueldos del personal afectado por el presente convenio serán los siguientes, expresados en €/año, incluidas las pagas extraordinarias:

- Desde 1 de enero de 2026 hasta 31 de marzo de 2026 – Los conceptos salariales percibidos por el personal no tendrán ningún tipo de modificación.
- Desde el 1 de abril del 2026 hasta 31 de diciembre de 2026, los siguientes

Grupos Profesionales	Salario Anual en €
Grupo Profesional 1	30.397,03
Grupo Profesional 2	27.863,91
Grupo Profesional 3	20.897,94
Grupo Profesional 4A	20.771,30
Grupo Profesional 4B	20.568,65
Grupo Profesional 4C	20.264,68
Grupo Profesional 5	17.098,32
Grupo Profesional 6	17.094,00

2. La retribución anual de las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional 0, será objeto de acuerdos individuales pactados con la Empresa, sin que exista vinculación alguna con la tabla salarial del presente convenio, ni por exceso ni por defecto.

3. La retribución anual de las personas trabajadoras será como mínimo la establecida por el Salario Mínimo Interprofesional. Si una vez publicada la actualización anual del SMI, la retribución de algún Grupo Profesional quedara por debajo del mismo, automáticamente la empresa aplicará el nuevo SMI.

4. Los atrasos de convenio que pudieran corresponder conforme a la aplicación de la tabla salarial de este artículo, se abonarán en el plazo máximo de 2 meses desde la fecha de firma del convenio, independientemente de la fecha de publicación en el BOP.

Artículo 33. Antigüedad.

Se establece un complemento de antigüedad que será percibido por las personas trabajadoras en razón de su permanencia en la empresa.

Este complemento consiste en el abono de trienios al 3% sobre el salario base del trabajador, con un límite máximo de un 12 %.

Artículo 34. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base más antigüedad. Su cómputo será semestral, devengándose una del 1/01 al 30/06 de cada año y la otra del 1/07 al 31/12 de cada año.

2. Para la vigencia del presente convenio se establece su abono prorrateado en las doce mensualidades.

Artículo 35. Nocturnidad.

1. Se considera turno nocturno el correspondiente al turno de 22,00 a 6,00 horas.
2. El turno nocturno se compensará económicamente mediante el abono del Plus de nocturnidad, consistente en un 20 % de la retribución de la hora ordinaria, cuyo valor total por hora nocturna se calculará de la siguiente forma:

$$\text{Valor hora nocturna} = \left(\frac{\text{Retribución Anual según Grupo Profesional}}{\text{Jornada de Trabajo Anual (1.792)}} \right) \times 1,20$$

3. El Plus de nocturnidad se abonará única y exclusivamente por hora realmente trabajada en dicho turno. Quedando por tanto excluidos los periodos de vacaciones, permisos, incapacidad, así como todos aquellos periodos que supongan la no presencia efectiva del trabajador.
4. La jornada de trabajo de las personas trabajadoras nocturnas no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Artículo 36. Plus de actividad.

1. En aquellas secciones o áreas de producción en las que no existan asignados técnicos y/o mandos operativos, el desempeño de las tareas específicas de organización, coordinación y supervisión de la sección corresponderá a aquellas personas trabajadoras que tengan asignadas las funciones de Jefe/a de Equipo, grupo profesional 4.A, quienes percibirán por ello un Plus de Actividad de carácter mensual.

2. El importe mensual del Plus de Actividad correspondiente a los Jefes/as de Equipo, grupo profesional 4.A, se determinará en función del número de personas trabajadoras adscritas a la sección, conforme a los siguientes tramos:

- Secciones de hasta 5 trabajadores: **150 euros/mes.**
- Secciones de 6 a 10 trabajadores: **200 euros/mes.**
- Secciones de más de 10 trabajadores: **225 euros/mes.**

3. El Plus de Actividad tendrá carácter funcional y no consolidable y estará vinculado al efectivo desempeño de las funciones propias de Jefe/a de Equipo, consistentes en la organización, coordinación y supervisión de la sección.

Su percepción se mantendrá mientras la persona trabajadora tenga efectivamente asignadas dichas funciones, cesando cuando deje de desempeñarlas, sin que su percepción genere derecho adquirido a su mantenimiento.

Quedará excluido su abono durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, tales como los derivados de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor u otros supuestos que impliquen la suspensión de la prestación efectiva de servicios.

4. En los supuestos de ausencia del Jefe/a de Equipo titular, así como en aquellas secciones en las que no exista dicha figura, cuando la empresa asigne temporalmente a otra persona trabajadora el desempeño de las funciones de organización, coordinación y supervisión de la sección, esta tendrá derecho a percibir el Plus de Actividad exclusivamente por los días/horas en los que desarrolle efectivamente dichas funciones.

5. El importe diario aplicable en estos supuestos será el siguiente:

- Secciones de hasta 5 trabajadores: 7,97 euros/día.
- Secciones de 6 a 10 trabajadores: 10,83 euros/día.
- Secciones de más de 10 trabajadores: 11,97 euros/día.

6. Los importes del Plus de Actividad, tanto diarios como mensuales, se actualizarán en el mismo porcentaje en que se incrementen las tablas salariales del convenio.

Artículo 36 bis. Otros conceptos retributivos.

1. Plus de camión: Se establece un Plus de Camión, de naturaleza salarial, para las personas trabajadoras a las que la empresa encomiende expresamente la realización de funciones de conductor que impliquen la realización de rutas para la entrega de material.

- a. A estos efectos, se entenderá por ruta aquella que suponga un trayecto igual o superior a 300 kilómetros.
- b. El importe del plus será de 12 euros por cada día de salida en ruta, y se abonará mensualmente en la nómina ordinaria bajo el concepto «Plus Camión».
- c. Este complemento tiene carácter funcional y no consolidable, por lo que únicamente se devengará durante los días en que se realicen efectivamente las funciones que dan derecho a su percepción y dejará de abonarse cuando estas dejen de ser encomendadas o realizadas, sin que su percepción genere derecho adquirido a su mantenimiento.
- d. El Plus de Camión será compensable y absorbible por los incrementos retributivos que pudieran establecerse por pacto o decisión empresarial, y no formará parte de la base de cálculo de otros complementos, pluses o conceptos variables.

2. Horas extraordinarias.

- a. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada ordinaria establecida en el presente convenio o en el contrato de trabajo, que hayan sido previamente autorizadas por la empresa, mediante la firma del acuerdo de horas extraordinarias.
- b. La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, salvo en los supuestos excepcionales legalmente establecidos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
- c. La realización de horas extraordinarias requerirá la formalización de un acuerdo individual y por escrito entre la empresa y cada persona trabajadora, donde quedarán establecidos los términos de la prestación del servicio.
- d. Las horas extraordinarias que se compensen económicamente se abonarán en la nómina del mes en que se realicen, bajo el concepto "Horas extraordinarias pactadas" o denominación equivalente, teniendo naturaleza salarial.
- e. Dichas cantidades estarán sujetas a la cotización a la Seguridad Social y a la retención del IRPF que legalmente correspondan. El precio bruto por hora extraordinaria será:
 - Días Laborables: un 25% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,25$.
 - Sábados: un 50% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,50$.
 - Domingos y Festivos: un 60% superior al valor de la hora ordinaria de referencia, calculada según la siguiente fórmula: $(\text{Salario Bruto Anual} / \text{Jornada Anual de Referencia de 1.792 horas}) \times 1,60$.

Dicho importe no podrá ser inferior, en ningún caso, al valor de la hora ordinaria real de la persona trabajadora. A estos efectos, en el valor de la hora ordinaria se tendrán en cuenta el salario base y los complementos salariales ordinarios que correspondan, incluidos, en su caso, antigüedad, pluses fijos o complementos de puesto. Quedan excluidos los conceptos extrasalariales o indemnizatorios (dietas, kilometraje, etc.). Los complementos vinculados a circunstancias específicas (nocturnidad, etc.) solo se computarán si la hora extraordinaria se realiza efectivamente en dichas condiciones.

- f. La realización de horas extraordinarias respetará en todo momento los límites máximos, descansos mínimos, prohibiciones y demás requisitos establecidos legalmente.
- g. La empresa registrará diariamente las horas extraordinarias realizadas y las totalizará en el periodo correspondiente al abono de las retribuciones. Cada persona trabajadora recibirá, junto con su recibo salarial, copia del resumen de las horas extraordinarias realizadas durante dicho periodo.

- h. El Comité de Empresa tendrá conocimiento previo de las condiciones generales de los acuerdos individuales. Asimismo, la empresa facilitará mensualmente a la representación legal de las personas trabajadoras información sobre las horas extraordinarias realizadas, cualquiera que sea su forma de compensación, mediante la entrega de copia de los resúmenes legalmente establecidos.
- i. Los acuerdos individuales quedarán sujetos a lo dispuesto en este artículo, en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa laboral aplicable.

Artículo 37. Incrementos salariales.

1.- Para el año 2027 la tabla de salarios básicos se incrementará en el IPC real interanual + 0.30. Para el año 2028 la tabla de salarios básicos se incrementará en el IPC real interanual + 0.30.

A los efectos de este artículo, se entenderá por IPC el Índice General Nacional de Precios de Consumo correspondiente al periodo anual de referencia, publicado oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística.

2.- Cuando el IPC correspondiente a alguno de los años indicados sea igual o inferior al 0 %, se considerará, a efectos de la revisión salarial, un IPC computable del 0 %. En consecuencia, no se aplicarán revisiones salariales negativas ni se reducirán las tablas salariales vigentes.

3.- El IPC computable quedará sujeto a los siguientes límites:

2.a. El IPC máximo computable para cada uno de los años 2026, 2027 y 2028 será del 3 % anual.

2.b. La suma de los IPC computables aplicados durante los tres años no podrá superar el 9 %.

Cuando la aplicación del límite acumulado impida computar la totalidad del IPC correspondiente al año 2028, se aplicará únicamente el porcentaje que reste hasta alcanzar el referido límite del 9 %.

4.- Los incrementos adicionales de 0,30 puntos porcentuales para 2027 y 2028 no estarán incluidos en los límites establecidos en el apartado anterior y se aplicarán en todo caso, aun cuando el IPC sea igual o inferior al 0 %.

5.- Los incrementos se aplicarán de forma sucesiva sobre las tablas salariales vigentes publicadas en el BOP.

Artículo 38. Participación en Beneficios.

1. Con el objeto de asociar al conjunto del personal a la prosperidad de Entrecortinas, S.L.U. a la que contribuye con sus esfuerzos, se establece un sistema de participación en beneficios, permitiendo a todo el personal recuperar parte de sus esfuerzos a través de un suplemento de renta.

2. Dicho sistema de participación consiste en un porcentaje sobre la tabla de salarios básicos por Grupo Profesional del ejercicio de devengo, excluido cualquier otro plus o incentivo. Se configura como una paga de carácter anual, cuyo devengo corresponde al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior al de su abono.

3. Para el devengo de dicha participación en beneficios será necesario que se cumplan las siguientes condiciones:

- a. Que al cierre del ejercicio los resultados de la empresa reflejen beneficios.
- b. Que la cifra de ventas en 2026 sea como mínimo de 10.585.000 euros, cifra que se corresponde con el objetivo de ventas establecido en el presupuesto anual de la empresa para dicho ejercicio. Para el 2027, la cifra de ventas sea como mínimo de 11.114.250 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5% respecto al año anterior. Para 2028, la cifra de ventas sea como mínimo de 11.669.963 euros y la misma suponga un incremento de ventas del 5 % respecto al año anterior.

- c. Que los gastos en personal sean inferiores a un porcentaje sobre el nivel de facturación. Y en función del porcentaje que representen sobre la cifra de ventas, el porcentaje de la participación en beneficios variará según la siguiente escala:

Porcentaje de gastos en personal sobre las ventas	Porcentaje de la participación en beneficios
G.P. $\leq$ 18%	5%
G.P. $>$ 18% $\leq$ 20 %	4%
G.P. $>$ 20% $\leq$ 22 %	3%
G.P. $>$ 22% $\leq$ 23 %	2%
G.P. $>$ 23 %	0%

4. El abono de la misma se realizará durante el mes de junio y estará sujeto a lo siguiente:

- La persona trabajadora deberá tener una antigüedad mínima de un año al término del periodo de devengo para generar el derecho a la participación en beneficios.
- La persona trabajadora deberá permanecer en alta al término del periodo de devengo.
- Quedan excluidos de la percepción de la participación en beneficios aquellas personas trabajadoras cuyo ingreso haya sido posterior al del devengo de la misma, así como aquellas que, a la fecha del pago prevista en el apartado 4 del presente artículo, no se encuentren en situación de alta en la empresa.
- Las situaciones de suspensión del contrato, cualquiera que sea su causa y duración, supondrán la aplicación de la proporcionalidad de la misma a los días realmente trabajados durante el periodo de devengo.

Artículo 39. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por accidente de trabajo, incluido el «in itinere», y por enfermedad profesional, hasta el 100% del importe del salario bruto devengado en el mes anterior a la baja y de forma equivalente y proporcional a los días en situación de IT, con un periodo máximo de abono de este complemento de doce meses.

Para que devengue dicho complemento deberá existir una constancia fehaciente del carácter profesional de la contingencia, ya sea por accidente de trabajo, incluido el accidente «in itinere», o por enfermedad profesional.

Desde 2014, los índices de siniestralidad laboral de la empresa se han mantenido en niveles bajos. Para ello la empresa destina importantes recursos para la mejora continua de las condiciones de seguridad.

Durante el mes de enero de cada año el Comité de Seguridad y Salud analizará los datos de siniestralidad del año anterior, tanto de accidentes con baja médica como sin baja, duración de los procesos de incapacidad temporal, causas de los mismos y medidas preventivas existentes y preexistentes. Si de dicho análisis y de los datos estadísticos se dedujeran cambios significativos en los índices de siniestralidad de la empresa que pudieran corresponderse a un trasvase de procesos de baja por contingencias comunes a procesos de baja por contingencias profesionales, con el fin de obtener una mejora fraudulenta de las prestaciones de Seguridad Social, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales quedará suspendido para el resto de vigencia del convenio.

Artículo 40. Complemento a la Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

La empresa complementará la prestación legal correspondiente a la incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral hasta el 50 % del importe del salario bruto devengado en el mes anterior a la baja, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Durante el mes de enero de cada año, se analizarán los índices de absentismo por contingencias comunes, así como la serie histórica con el objetivo de verificar que dichos índices se mantienen estables y normales. Si, por el contrario, la aplicación de dicho complemento derivara en un aumento significativo de los procesos de IT por contingencias comunes, que pudiera tener su origen en conductas fraudulentas consistentes en solicitar bajas médicas como

justificación a ausencias no justificadas habida cuenta de la aplicación de esta mejora, la aplicación del complemento de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes quedará suspendida para el resto de vigencia del convenio.

Artículo 41. Póliza de Seguro.

La empresa concertará con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor del personal, en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de incapacidad permanente, en sus grados de absoluta o gran incapacidad, derivadas de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de quince mil euros.

Artículo 42. Pago de salario.

La liquidación y pago del salario se hará dentro de los diez primeros días del mes siguiente al que se refiere la liquidación.

CAPÍTULO VI- SALUD LABORAL.

Artículo 43. Salud Laboral.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Asimismo, tienen el derecho de participar en la política de prevención de riesgos laborales en su empresa o centro de trabajo.

2. Los trabajadores y trabajadoras deberán cooperar con la empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la propia seguridad y salud de los trabajadores.

3. En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

4. Los trabajadores tienen derecho a ser informados sobre todas las cuestiones de salud laboral que afecten tanto a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

5. La empresa deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, y en particular, en la elaboración de los planes de prevención y en las evaluaciones de riesgos que deban realizarse, todo ello de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Los derechos de información, consulta y participación serán ejercidos por los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les atribuye la LPRL.

7. Los Delegados de Prevención constituyen la representación de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud constituye el órgano paritario y colegiado de participación en materia preventiva.

8. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación serán el referente que guíe las actuaciones del empresario en materia de salud y seguridad y constituirán el mínimo necesario de aplicación con la finalidad de prevenir los riesgos laborales y promover la mejora de las condiciones de trabajo.

9. Dentro de los planes formativos que las empresas deben acometer anualmente y de conformidad con el art. 19 de la LPRL, se impartirá a cada uno de los trabajadores una formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales. El diseño, duración y contenidos de dicha formación se llevarán a cabo por el Comité de Seguridad y Salud.

La formación se facilitará tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en sus funciones o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

10. Actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, ante situaciones de catástrofe o fenómenos meteorológicos adversos que puedan afectar a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas

preventivas que resulten necesarias y proporcionadas, atendiendo a las circunstancias concurrentes, a la evaluación del riesgo y a las recomendaciones, instrucciones o limitaciones establecidas por las autoridades competentes. Entre dichas medidas podrán contemplarse, en función de las circunstancias, la adaptación o reordenación de la actividad, la limitación o suspensión del acceso o de determinadas tareas, la evacuación del centro de trabajo o cualesquiera otras medidas preventivas que resulten adecuadas, sin perjuicio de los derechos reconocidos legalmente a las personas trabajadoras.

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud.

1. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y demás legislación vigente sobre la materia, salvo los artículos pactados en el presente Convenio sobre esta materia que no podrán ser modificados por dicho Comité.

2. La finalidad del Comité de Seguridad y Salud será crear un núcleo de diálogo ordenado, desde el cual poder participar y desarrollar la actividad preventiva en la empresa que permita salvaguardar la salud física y mental de todos los trabajadores de la empresa.

3. La composición del Comité de Seguridad y Salud será la que corresponda según la normativa vigente.

4. Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento, siempre dentro del respeto a la legislación vigente en cada momento.

5. Los miembros del Comité de Seguridad y Salud podrán solicitar que técnicos especialistas del servicio de prevención ajeno de la empresa, con especial cualificación o información, participen con voz y sin voto en las reuniones del Comité.

6. Al Comité de Seguridad y Salud se le atribuyen las siguientes funciones y facultades:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención.
- Discutir, antes de su puesta en práctica, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo.
- Informar la memoria y programación anual de los Servicios de Prevención.
- Visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos.
- Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- Analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Artículo 45. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo. Se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

3. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las Autoridades Sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 46. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

1. La empresa facilitará al trabajador dos uniformes, un uniforme de verano y otro de invierno. Asimismo, hará entrega del calzado y de los equipos de protección necesarios para el desarrollo de su trabajo. Las personas trabajadoras deberán hacer un uso correcto de las prendas de trabajo, del calzado y de los equipos de protección individual, así como velar por su adecuada conservación.

2. La composición, prendas y diseño de las mismas serán definidas mediante los acuerdos adoptados en el Comité de Seguridad y Salud en base a la legislación vigente y las evaluaciones realizadas al efecto en cada uno de los puestos.

CAPITULO VII- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 47. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Artículo 48. Clasificación de las faltas.

Toda falta cometida por la persona trabajadora se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 49. Faltas leves.

Son faltas “leves” las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo o una falta de asistencia al trabajo no justificada, cometidas durante el periodo de treinta días.
2. No comunicar en tiempo oportuno a la empresa la imposibilidad de acudir al trabajo por encontrarse en situación de incapacidad temporal, salvo causa justificada.
3. Pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y del material.
4. Falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
6. No comunicar las situaciones personales que pudieran afectar a las obligaciones fiscales o de Seguridad Social de la empresa con sus trabajadores/as.
7. El abandono del puesto de trabajo sin causa fundada.
8. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
9. Comer fuera de las zonas habilitadas al respecto.
10. La falta de marcaje y registro horario por los medios establecidos por la empresa y recogidos en el art. 20 del presente convenio.

Artículo 50. Faltas graves.

Se clasificarán como faltas “graves” las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
2. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, incluido el uso de internet para cuestiones personales, durante la jornada laboral.
3. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de la prestación de servicio, si implicase quebranto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada “muy grave”.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por aquél, o cualquier otro tipo de suplantación pasiva o activa.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del trabajo.

6. La imprudencia en actos, si implicase riesgo grave de accidente para él mismo, para terceros o peligro de avería o daños para las instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, podrá ser considerada como “muy grave”.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, gestiones particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas, equipos o instalaciones de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.
8. La embriaguez o toxicomanía evidenciada fuera de la jornada laboral, vistiendo el uniforme de la empresa.
9. Las faltas de asistencia no justificadas al trabajo de hasta dos días al mes.
10. La inobservancia de las leyes, reglamentos o el incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como no usar o usar inadecuadamente los medios de seguridad facilitados por la empresa. En caso de que el riesgo fuera grave o se produjera perjuicio alguno para las personas, materiales, máquinas o instalaciones, se considerará como “muy grave”.
11. La ocultación de cualquier hecho que el trabajador hubiese presenciado, que cause de manera apreciable perjuicio grave de cualquier índole a la empresa o a sus compañeros de trabajo.
12. Fumar dentro de todo el recinto del centro de trabajo.
13. La reincidencia en falta leve.
14. El otorgamiento, omisión maliciosa y falseamiento de datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social, medicina y seguridad y salud de empresa.
15. La disminución de la actividad y rendimiento habitual, así como de la calidad fijada.

Artículo 51. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas “muy graves” las siguientes:

1. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de doce durante el periodo de doce meses.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de dos días al mes.
3. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza y el hurto, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la empresa o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa o de terceros relacionados con ella.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o clientes.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
7. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
8. Realizar trabajos particulares durante la jornada.
9. Los malos tratamientos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes o a cualquier empleado de la empresa, así como a los familiares de todos ellos, durante la jornada de trabajo o en las dependencias de la empresa.
10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajador, así como de la calidad fijada.
12. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de su curación.
13. Prestar los servicios sufriendo los efectos o consecuencias de cualquier tipo de embriaguez o toxicomanía.
14. Acoso sexual o por razón de sexo. Así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ejercido por el empresario o por cualquiera de las personas que trabajan en la empresa.
15. La reincidencia en falta “grave”.

16. La indisciplina o desobediencia a la normativa interna de la empresa o a las Órdenes de los mandos, así como la inducción a la misma cuando la misma revista especial gravedad.

17. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en el Código Penal.

18. Todas las consignadas en el art. 54.2 del ET consideradas como causas justas de despido.

Artículo 52. Régimen de sanciones y procedimiento sancionador.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Todas las sanciones que no consistan en amonestación verbal requerirán comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de toda sanción que imponga.

Artículo 53. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que la empresa podrá imponer según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por falta leve: amonestación verbal o amonestación por escrito.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días o despido.

Artículo 54. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII REPRESENTACIÓN COLECTIVA EN LA EMPRESA.

Artículo 55. Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

Los miembros del Comité, Delegados de personal y los Delegados Sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 56. Derechos de información y consulta y competencias.

El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a. Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b. Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c. Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos

de subcontratación.

- d. De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirá el registro previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. El Comité de Empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
- Ser informado por la empresa de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas por catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos, sin perjuicio de los derechos de información, consulta y participación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todo ello a los efectos de la adopción de las respectivas medidas y decisiones, incluidas, entre otras, las previstas en el artículo 21 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- Las reducciones de jornada.
- El traslado total o parcial de las instalaciones.
- Los procesos de fusión, absorción o modificación de los estatutos jurídicos de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
- Los planes de formación profesional en la empresa.
- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al Comité de Empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas

cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El Comité de Empresa tendrá también las siguientes competencias:

- a. Ejercer una labor:
 - a.1. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - a.2. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas.
 - a.3. De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
 - c. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.
 - d. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
 - e. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.
8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otras normas legales o reglamentarias.

Artículo 57. Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la empresa o del centro de trabajo, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

4. Excepcionalmente, la empresa no estará obligada a comunicar aquellas informaciones específicas relacionadas con secretos industriales, financieros o comerciales cuya divulgación pudiera, según criterios objetivos, obstaculizar el funcionamiento de la empresa o del centro de trabajo u ocasionar graves perjuicios en su estabilidad económica.

Esta excepción no abarca aquellos datos que tengan relación con el volumen de empleo en la empresa.

5. La impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores se tramitará conforme al proceso de conflictos colectivos.

Asimismo, se tramitarán conforme a este proceso los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y por los expertos que les asistan de su obligación de sigilo.

Artículo 58. Composición.

1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa.

3. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:

- a. De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
 - b. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
 - c. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
 - d. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
 - e. De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
 - f. De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.
4. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Artículo 59. Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a. Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b. Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.
- d. Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e. Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:
 - e.1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
 - e.2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
 - e.3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
 - e.4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
 - e.5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal podrán renunciar, en todo o en parte, a las horas sindicales que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito ante la Dirección de la empresa, haciendo constar los siguientes extremos:

- Nombre del cedente y del cesionario.
- Número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de doce meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Artículo 60. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente, libreta de ahorros o entidad a la que deberá enviarse la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará a los sindicatos la relación nominal de las cuotas detraídas así como copia de las transferencias.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

Artículo 61. Principios generales.

1. La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías y a la competencia.

2. La empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, dentro de un marco de igualdad, con el fin de que todos los trabajadores/as tengan la misma oportunidad de formarse como elemento de desarrollo profesional.

3. Se dedicará una atención preferente a propagar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de formas de trabajo, el reciclaje personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de los trabajadores y trabajadoras.

4. Es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia.

5. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas les sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la empresa relacionado con dichas actividades.

Artículo 62. Plan de Formación.

1. El plan de formación anual se compondrá de todas aquellas actividades específicas para cada puesto de trabajo y que hayan sido determinadas y justificadas por la Dirección, ajustándose a la disponibilidad de recursos económicos de cada periodo.

El plan de formación contendrá:

Formación inicial: Para los empleados de nueva incorporación en la Empresa o para los que cambien de Grupo Profesional o actividad que precise de unos conocimientos específicos, se desarrollarán las actividades formativas necesarias, cuya duración se determinará en función del objetivo formativo perseguido en cada caso.

Formación continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento demanden los puestos de trabajo, la empresa diseñará e implantará anualmente un plan de formación consistente en desarrollar cuantas actividades formativas se requieran para cada puesto de trabajo y/o sean de obligado cumplimiento legal.

2. El desarrollo del plan de formación se llevará a cabo optimizando los recursos disponibles, determinando necesidades formativas para aquellos empleados que verdaderamente lo necesiten y priorizando la criticidad de las mismas.

La Dirección de la Empresa junto con la Representación de los Trabajadores promoverá y facilitará la comunicación para que el diseño y ejecución de los planes de formación se lleve a cabo con el mayor grado de conocimiento y comprensión posibles.

Asimismo, la Empresa desarrollará todas aquellas actividades destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, calidad, medioambientales, idiomas y de habilidades de sus empleados.

3. La Empresa determinará en cada momento la metodología más idónea para la realización de las actividades formativas. Las actividades formativas que la Empresa establezca como obligatorias serán de obligado seguimiento por parte del empleado, no pudiendo renunciar a su realización.

4. El tiempo empleado para los planes de formación relacionados con el puesto se realizará, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo. Cuando por razones de coordinación de horarios deba realizarse fuera de la misma, se estará a lo legalmente establecido respecto a su consideración como tiempo de trabajo.

5. Cualquier actividad formativa no relacionada con las funciones del puesto, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial), podrá realizarse dentro o fuera de la jornada de trabajo, en función de las condiciones establecidas para cada actividad formativa. Cuando tenga carácter obligatorio, se estará a lo legalmente establecido respecto de su consideración como tiempo de trabajo.

6. Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación impartida por personal de la empresa, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de dichos empleados. Los empleados que oficialmente sean identificados como instructores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor, que se considerará complementaria a la de su actividad principal.

CAPÍTULO X. POLÍTICAS DE IGUALDAD.

Artículo 63. No discriminación.

Las partes firmantes del presente convenio comparten la necesidad de promover la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, rechazando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, edad, discapacidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, enfermedad o condición de salud, afiliación o no a organizaciones sindicales, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en los términos establecidos en la normativa vigente.

Artículo 64. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Plan de Igualdad.

El derecho a la igualdad de oportunidades supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones, de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

La empresa cuenta con un Plan de Igualdad vigente, negociado en los términos legalmente establecidos, con el alcance y contenido mínimo establecidos en el RD 901/2020, en el que se regulan los planes de igualdad y su registro. El Plan será objeto de seguimiento, evaluación y revisión en los términos establecidos en el propio Plan y en la normativa vigente y, a la finalización de su periodo de vigencia, las partes procederán a la negociación de su renovación o de un nuevo Plan de Igualdad.

El plan de igualdad deberá inscribirse en el registro público establecido en las normas legales sobre la materia, lo que permitirá su acceso público.

Artículo 65. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. La empresa está obligada a pagar, por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

2. De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, las empresas deberán cumplir con el principio de transparencia retributiva que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directa como indirecta, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo.

Se aplicará a través de los instrumentos regulados en el Real Decreto 902/2020: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en el presente convenio y el derecho de información de las personas trabajadoras.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un

adecuado acceso a la información retributiva de las empresas.

La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos 10 días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación deberá ser consultada cuando el registro sea modificado.

El plan de igualdad deberá incluir en el mismo una auditoría retributiva, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad, esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Artículo 66. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las partes firmantes de este convenio entienden que es necesario prevenir y erradicar en el ámbito de la empresa situaciones discriminatorias por razón de sexo constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La empresa promoverá condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, y dispondrá de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

La empresa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que será de aplicación en los términos establecidos en el mismo y será objeto de revisión o actualización cuando proceda conforme a la normativa vigente.

Artículo 66 bis. Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

1. Las partes firmantes del presente convenio manifiestan su compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y con la prevención y eliminación de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. La empresa cuenta con un conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

En los procesos de selección y contratación, clasificación profesional, promoción y ascenso se aplicarán criterios objetivos relacionados con la formación, cualificación, capacidad, experiencia, mérito e idoneidad para el puesto, sin que puedan producirse discriminaciones directas o indirectas por las causas anteriormente indicadas.

3. En el marco de los planes de formación de la empresa se incluirán contenidos de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, en los términos establecidos en la normativa vigente, fomentándose asimismo la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

4. La empresa cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso, discriminación y violencia LGTBI+, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que será de aplicación en los términos establecidos en el mismo y será objeto de revisión o actualización cuando proceda conforme a la normativa vigente.

5. Los permisos, beneficios sociales y demás derechos reconocidos en el presente convenio se aplicarán en condiciones de igualdad y sin discriminación, atendiendo a la realidad de las familias diversas.

6. Las conductas que atenten contra la libertad sexual, la orientación o identidad sexual o la expresión de género de las personas trabajadoras se considerarán integradas en el régimen disciplinario establecido en el presente convenio y serán sancionadas conforme al mismo, atendiendo a la naturaleza, gravedad y circunstancias de la conducta.

Artículo 67. Protección de las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de violencias sexuales tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las medidas laborales reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación.

En particular, tendrán derecho a:

- a) La reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo utilizadas en la empresa.
- b) Cuando se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde vinieran prestando sus servicios, ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en cualquiera de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la persona afectada las vacantes existentes en dicho momento o las que pudieran producirse.
- c) La suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y, en su caso, la extinción del contrato de trabajo.
- d) Que las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales tengan la consideración prevista legalmente, previa acreditación y comunicación a la empresa cuando proceda.

Las situaciones que den lugar al ejercicio de estos derechos podrán acreditarse por cualquiera de los medios admitidos por la normativa aplicable.

El ejercicio de los derechos contemplados en este artículo contará con las garantías de protección frente al despido y demás medidas de tutela previstas legalmente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL – Movilidad sostenible al trabajo.

Las partes manifiestan su compromiso con la promoción de una movilidad sostenible en los desplazamientos al trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible.

Cuando, atendiendo al número de personas trabajadoras del centro de trabajo, resulte legalmente exigible disponer de un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo, la empresa procederá a su elaboración y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera – Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán como normas supletorias el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias de general aplicación.

Disposición Final Segunda- Régimen de convenio.

El régimen que se establece en el presente convenio anula y sustituye a cualquier otra condición general o particular que pudiera existir para los trabajadores en la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del mismo. Del mismo modo, el presente convenio deroga en su integridad al anterior.



Administración Local

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA

SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN AVOCACIÓN DELEGACIÓN SR. PRESIDENTE 22 Y 23 DE SEPTIEMBRE DE 2026.

Resolución nº 5776, de 17 de septiembre de 2026, rectificada por resolución nº 5844, de 18 de septiembre de 2026, relativa a la avocación de la delegación del Sr. Presidente en el Sr. Vicepresidente Quinto y Diputado Delegado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente los días 22 y 23 de septiembre de 2026.

D. Francisco Pedro Rodríguez Guerrero, Presidente de la Diputación Provincial de Granada, con fecha 17 de septiembre de 2026, y número de registro 5776, ha dictado la siguiente:

RESOLUCIÓN

Constituida la Corporación en sesión de 13 de julio de 2023 y tomado posesión del cargo de Presidente, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Visto el informe jurídico emitido por la Secretaría General de fecha 16 de septiembre de 2026, que se reproduce a continuación:

"Con motivo de la ausencia por viaje institucional del Sr. Vicepresidente Quinto y Diputado Delegado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente los días 22 y 23 de septiembre 2026; se informa lo siguiente:

Primero: Que al Sr. Diputado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente le fueron delegadas las competencias por la resolución de la Presidencia nº 5356, de fecha 25 de agosto de 2026.

Segundo: Que la Sra. Vicepresidenta Segunda ha sido nombrada como Presidenta en funciones del 21 al 24 de septiembre de 2026 por la resolución de la Presidencia nº 5754, de fecha 16 de septiembre de 2026.

Tercero: Que el artº 116.1 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de las Entidades Locales aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre determina que:

"El órgano delegante podrá avocar en cualquier momento la competencia delegada con arreglo a la legislación vigente sobre procedimiento administrativo común."

Que, a tal efecto, en materia de avocación de competencias el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), prescribe:

"1. Los órganos superiores podrán avocar para sí el conocimiento de uno o varios órganos administrativos dependientes, cuando circunstancias de índole técnica, económica, social, jurídica o territorial lo hagan conveniente.

En los supuestos de delegación de competencias en órganos no dependientes jerárquicamente, el conocimiento de un asunto podrá ser avocado únicamente por el órgano delegante.

2. En todo caso, la avocación se realizará mediante acuerdo motivado que deberá ser notificado a los interesados en el procedimiento, si los hubiere, con anterioridad o simultáneamente a la resolución final que se dicte.

Contra el acuerdo de avocación no cabrá recurso, aunque podrá impugnarse en el que, en su caso, se interponga contra la resolución del procedimiento."

Por tanto, a efectos de que las materias objeto de delegación puedan seguir ejercitándose durante el periodo de la citada ausencia, sería conforme a Derecho la avocación de las mismas por parte del órgano delegante, es decir, por parte del Sr. Presidente de la Diputación, los días 22 y 23 de septiembre de 2026, siendo ejercitadas por la Vicepresidenta Segunda, que ostenta la Presidencia en funciones del 21 al 24 de septiembre de 2026.”

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, el artículo 67 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, y el artículo 20.2 del Reglamento Orgánico Provincial, a fin de atender adecuadamente las competencias delegadas los días 22 y 23 de septiembre de 2026, ambos inclusive, por ausencia de su titular,

DISPONGO:

PRIMERO.- Avocar la delegación de las competencias del Sr. Presidente correspondientes al Sr. Diputado Delegado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente, recogidas en la Resolución de la Presidencia nº 5356, de fecha 25 de agosto de 2026, que serán ejercitadas por la Sra. Presidenta en Funciones.

SEGUNDO.- Se dará cuenta de la presente resolución al Pleno en la primera sesión que se celebre, se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia y en el Tablón de Anuncios de la Sede Electrónica, sin perjuicio de su efectividad durante los días señalados.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal de Instancia, Área contencioso-administrativa de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Así lo resuelve y firma el Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación, Don Francisco Pedro Rodríguez Guerrero, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

En Granada, a fecha de firma electrónica.

Firmado por: D. Francisco Pedro Rodríguez Guerrero.

PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.

D. Francisco Pedro Rodríguez Guerrero, Presidente de la Diputación Provincial de Granada, con fecha 18 de septiembre de 2026, y número de registro 5844, ha dictado la siguiente:

RESOLUCIÓN

Vista la Resolución nº 5776, de fecha 17-09-2026, así como el informe jurídico de fecha 17 de septiembre de 2026, y al amparo del artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

DISPONGO:

ÚNICO: Rectificar la resolución núm. 5776, de 17 de septiembre de 2026, en el siguiente sentido:

Donde dice:

PRIMERO.- Avocar la delegación de las competencias del Sr. Presidente correspondientes al Sr. Diputado Delegado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente, recogidas en la Resolución de la Presidencia nº 5356, de fecha 25 de agosto de 2026, que serán ejercitadas por la Sra. Presidenta en Funciones.

Debe decir:

PRIMERO.- Avocar la delegación de las competencias del Sr. Presidente correspondientes al Sr. Diputado Delegado de Contratación, Agua, Promoción Agraria y Medio Ambiente, recogidas en la Resolución de la Presidencia nº 5356, de fecha 25 de agosto de 2026, los días 22 y 23 de septiembre de 2026, que serán ejercitadas por la Sra. Presidenta en Funciones.

Contra la presente resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternativamente recurso de reposición potestativo, ante el mismo órgano que la dictó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Tribunal de Instancia, Área contencioso-administrativa de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

Así lo resuelve y firma el Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación, Don Francisco Pedro Rodríguez Guerrero, lo que, por la Secretaría General, se toma razón para su transcripción en el Libro de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el art. 3.2e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, en Granada, a la fecha de firma electrónica.

En Granada, a fecha de firma electrónica.

Firmado por D. Francisco Pedro Rodríguez Guerrero

PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN DE GRANADA.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALBOLOTE

Administración

NÚMERO 2026051317

APROBACIÓN DEL PADRÓN DE TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS EJERCICIO 2026

*APROBACIÓN DEL PADRÓN DE TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS A TRAVÉS DE LAS ACERAS
EJERCICIO 2026*

Por resolución de la Alcaldía número 2026-1119 de fecha 28 de septiembre de 2026, se prestó aprobación al Padrón de Tasa por Entrada de Vehículos a través de las Aceras del Ayuntamiento de Albolote, correspondiente al ejercicio 2026.

Lo que se hace público para general conocimiento, significándose que contra los actos de liquidación contenidos en el mismo, se podrá interponer ante el órgano que dictó el acto, recurso de reposición en los términos establecidos en el art. 14 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales.

No obstante, los interesados podrán presentar las alegaciones o reclamaciones que estimen conveniente, en el plazo máximo de 15 días hábiles a partir de la publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Asimismo, y de conformidad con lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se hace saber a todos los contribuyentes del municipio de Albolote que el plazo de ingreso en período voluntario del recibo correspondiente al **ejercicio 2026**, por el concepto de **Tasa por entrada de vehículos a través de las aceras (Vados)**, será el siguiente:

Plazo de pago: Será único y abarcará desde el día 29 de octubre hasta el día 31 de diciembre del año 2026

Medio de pago: Mediante el juego de impresos facilitados a este efecto por el Ayuntamiento

Lugar de pago: En las sucursales de las entidades de Caixabank, Caja Rural de Granada y Cajamar.

Se advierte que, transcurrido el plazo de ingreso en período voluntario, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo ejecutivo, intereses de demora y en su caso, las costas que se produzcan, según lo establecido en el art. 28 de la Ley General Tributaria.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Albolote, a 01 de octubre de 2026

EL ALCALDE

Fdo.: Salustiano Ureña García



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE ALHENDÍN

Administración

NÚMERO 2026051278

Avocación de Competencias por motivo de paternidad del Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda

Avocación de Competencias por motivo de paternidad del Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda

Expediente nº: 1068/2025

Procedimiento: Delegaciones Especiales de la Alcaldía en Concejales

Asunto: Avocación de Competencias por motivo de paternidad del Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Resultando que por Resolución nº 2025-0666 de fecha 03/07/2025, esta Alcaldía, resolvió entre otros extremos, delegar en el Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda, las siguientes competencias:

- Medio Ambiente y Agricultura
- Contratación
- Urbanismo y Desarrollo
- Patrimonio
- Padrón

Resultando que recientemente ha tenido lugar el nacimiento de su hija.

Considerando el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado, mediante la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (BOE nº 182, de 30 de julio de 2025); y demás disposiciones de general aplicación.

Considerando que en virtud de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, concurren circunstancias de índole jurídica o social de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Considerando las razones expuestas se considera conveniente avocar las competencias delegadas en el Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda con motivo del nacimiento de su hija en la Alcaldía de la Corporación como órgano delegante, durante el periodo de vigencia del permiso de nacimiento.

Por todo ello;

RESUELVO

PRIMERO.- Avocar las competencias delegadas por Resolución de la Alcaldía número 2025-0666 de fecha 03/07/2025 en el Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda, de nuevo en la Alcaldía-Presidencia de la Corporación como órgano que fue el delegante de la misma y durante el periodo de vigencia del permiso de nacimiento.

SEGUNDO.- Remitir anuncio de la presente Resolución al Boletín Oficial de la Provincia, y al Tablón de anuncios y de la Sede electrónica municipal, sin perjuicio de la efectividad de la avocación a partir del día siguiente al de la firma de la presente Resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al Sr. Concejal, D. Cristian García Rueda significando que, de

acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público contra el acuerdo de avocación no cabrá recurso alguno, aunque podrá impugnarse en el recurso que, en su caso, se interponga contra la resolución del procedimiento.

CUARTO.- Dar cuenta de la presente Resolución al Pleno del Excmo. Ayuntamiento a efectos de que quede enterado de su contenido, de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4) del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

EL ALCALDE

JORGE RAFAEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

En Alhendin, a 1 de octubre de 2026

Firmado por: D. Jorge Rafael Sánchez Hernández. Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Alhendin



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE CACÍN

Administración

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA MODALIDAD SC Y CE

Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Cacán (Granada) por el que se aprueba inicialmente el expediente de modificación de créditos n.º 24/2026 y 25/2026 del Presupuesto en vigor prorrogado, en la modalidad de suplemento de crédito y crédito extraordinario financiado con cargo nuevos y mayores ingresos.

El Pleno de esta Entidad, en sesión extraordinaria celebrada el día 01 de octubre de 2026, acordó la aprobación inicial del expediente de suplemento de crédito y de crédito extraordinario financiado con cargo a nuevos y mayores ingresos efectivamente recaudados sobre los totales previstos.

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito y crédito extraordinario, por Acuerdo del Pleno de fecha 01 de octubre de 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad [dirección <https://cacin.sedelectronica.es/>_____].

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

En Cacán a 02 de octubre de 2026-Fdo. La Alcaldesa.: Josefa Ramírez Ramírez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE COLOMERA

Administración

Aprobación provisional de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la tasa de ocupación de la vía pública.

Acuerdo del Pleno ordinario de fecha 24/09/2026 del Ayuntamiento de Colomera por el que se aprueba provisionalmente la ordenanza fiscal reguladora de la tasa de ocupación de la vía pública

Habiéndose instruido por los servicios competentes de este Ayuntamiento, expediente de imposición y ordenación de la tasa por regulación de la ocupación vía pública, el Pleno de esta Entidad, en sesión ordinaria celebrada el día 24/09/2026 acordó la aprobación provisional de la referida imposición y ordenación de la tasa.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el *Boletín Oficial de la Provincia*, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://colomera.sedelectronica.es>].

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

En Colomera, a 01 de octubre de 2026

Firmado por: El Alcalde. Eduardo Martín Quesada



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE EL PINAR

Administración

EXPEDIENTE DE MODIFICACIÓN PRESUPUESTARIA APROBACIÓN INICIAL

Expediente de modificación presupuestaria aprobación inicial

Dña. M^a Mercedes Moreno Díaz Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de El Pinar (Granada).

HACE SABER

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por acuerdo del Pleno de fecha 24/09/2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que estimen pertinentes.

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

En El Pinar a 2 de octubre de 2026

Firmado por: María Mercedes Moreno Díaz



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE GUADIX

Gestión tributaria

VENTA AMBULANTE 2º TRIM. DE 2026

VENTA AMBULANTE 2º TRIM. DE 2026. EXPOSICIÓN PÚBLICA Y PERIODO DE PAGO

EDICTO

Confeccionado el Padrón de la Tasa por ocupación de Terrenos de Uso Publico Venta Ambulante, (Mercado Semanal) correspondiente al SEGUNDO TRIMESTRE de 2026, se expone al publico por espacio de treinta días a contar desde el día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia, a efectos de que pueda ser examinado por los interesados.

Contra este padrón podrá interponerse Recurso de Reposición previo al Contencioso-Administrativo en el plazo de un mes a contar del día siguiente al de finalización de la exposición pública de aquel.

Se hace saber que el período de cobranza en voluntaria será desde el día 15 de octubre hasta el 15 de diciembre del año en curso, durante el cual podrán pagar los recibos en cualquier oficina de las Entidades Colaboradoras de la Recaudación del Excmo. Ayuntamiento de Guadix, en todo el territorio nacional, siendo éstas: CaixaBank, Caja Rural de Granada, Banco Santander, Cajamar, B.B.V.A y ON LINE con tarjeta de crédito desde la página web: guadix.es. Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y devengarán el recargo de apremio, intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Este anuncio tiene el carácter de notificación colectiva de conformidad con lo previsto en el artículo 102.3 de la Ley General Tributaria.

Lo que se hace público para generar conocimiento.

Guadix a 7 de octubre de 2026

El Alcalde-Presidente- Fdo., Jesús R. Lorente Fernández.-



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR TÁJAR

Administración

Delegación para celebración de matrimonio civil.

Delegación para celebración de matrimonio civil.

D. Fernando Delgado Ayén, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Huétor Tájar (Granada)

HACE SABER: Que con fecha 30 de septiembre de 2026 se ha dictado Resolución de Alcaldía n.º 2026-1835 por la que se aprueba la Delegación en el Concejal de Patrimonio y Turismo D. Juan Jesús Gómez Reinoso para celebrar del matrimonio civil de Don Manuel Ángel Gómez Pérez y Doña María de la Cruz Ramírez Moreno el día dos de octubre de 2026

Lo que se hace público para general conocimiento y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 44 del Reglamento de organización, funcionamiento y régimen jurídico de las Entidades Locales, aprobado por Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, puede interponer alternatively recurso de reposición potestativo ante el Alcalde Presidente de este Ayuntamiento, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien interponer directamente recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo no podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido su desestimación por silencio. Todo ello sin perjuicio de que pueda interponer Vd. cualquier otro recurso que pudiera estimar más conveniente a su derecho.

En Huétor Tájar (Granada), en fecha de la firma digital al margen.

El Alcalde.

Fdo. Fernando Delgado Ayén.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR TÁJAR

Administración

MODIFICACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL 2026

MODIFICACIÓN DE LA FINANCIACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL 2026

D. Fernando Delgado Ayén, Alcalde Presidente del Ayuntamiento de Huétor Tájar (Granada), hace saber que:

Por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de septiembre de 2026, se acordó aprobar la modificación de la financiación de los proyectos de inversión denominados "Inversión Campo de Fútbol" y "Construcción de Depósito de Agua", incluidos en el Anexo de Inversiones del Presupuesto General del Ayuntamiento de Huétor Tájar correspondiente al ejercicio 2026.

Respecto del proyecto de inversión "Inversión Campo de Fútbol", con código 341.6270025, se sustituye la financiación inicialmente prevista mediante operación de préstamo, por importe de 1.264.910,00 euros, por la financiación procedente de las ayudas concedidas a las Corporaciones Locales por el Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática para la actuación correspondiente al Campo de Fútbol.

Asimismo, respecto del proyecto de inversión "Construcción de Depósito de Agua", con código 161.6220023, se adecúa su financiación a los nuevos recursos obtenidos, incorporando la subvención concedida por la Diputación Provincial de Granada para la actuación "Construcción Depósito en Venta Nueva".

Como consecuencia de lo anterior, se aprueba la adecuación del Anexo de Inversiones del Presupuesto General de 2026 a la nueva estructura de financiación de los proyectos afectados.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Huétor Tájar (Granada), en fecha de la firma digital al margen.

El Alcalde.

Fdo. Fernando Delgado Ayén.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA

INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL

*MODIFICACIÓN DE CRÉDITO DOBLE MODALIDAD CRÉDITO EXTRAORDINARIO/SUPLEMENTO DE CRÉDITO
EXPEDIENTE 3/CE-SC.06-2026*

ANUNCIO DE APROBACIÓN INICIAL EN EL BOP

Aprobado inicialmente el expediente de crédito extraordinario y suplemento de crédito N° 3/CE-SC.06-2026, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de septiembre de 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad.

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

En Huétor Vega, a 2 de octubre de 2026.

Firmado por: D. Mario del Paso Castro, Alcalde/Presidente



NÚMERO 2026051646

Administración Local

AYUNTAMIENTO DE HUÉTOR VEGA

INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL

MODIFICACIÓN SUPLEMENTO DE CRÉDITO PARA AMORTIZACIÓN ANTICIPADA PRÉSTAMO EXP.: 3/SC.04-2026

Aprobado inicialmente el expediente de suplemento de crédito N° 3/SC.04-2026, financiado con cargo al remanente líquido de tesorería y mayores ingresos obtenidos sobre los previstos, por Acuerdo del Pleno de fecha 30 de septiembre de 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 177.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier persona interesada en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de las personas interesadas en la sede electrónica de esta Entidad.

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

En Huétor Vega, a 2 de octubre de 2026.

Firmado por: D. Mario del Paso Castro, Alcalde/Presidente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Administración

NÚMERO 2026051354

DECRETO DELEGACIÓN AUTORIZACIÓN CELEBRACIÓN MATRIMONIO 584-2026

*DECRETO DELEGACIÓN AUTORIZACIÓN CELEBRACIÓN DEL MATRIMONIO ENTRE JUAN MANUEL MARTIN
MORALES Y ADRIANA LOURDES BAENA ESPINO EN LA CONCEJALA ANTONIA ROMERO OJEDA.*

Por D. Juan Manuel Martín Morales y D.^a Adriana Lourdes Baena Espino, se ha manifestado la voluntad de contraer matrimonio civil el día 24 de octubre de 2026, a las 12:00 horas, en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Lanjarón, sito en Plaza de la Constitución, 29 de Lanjarón (Granada).

Visto el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como la Instrucción de 26 de enero de 1995, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre autorización del matrimonio civil por los Alcaldes.

Visto que por la Oficina Colaboradora del Registro Civil de Lanjarón se ha remitido a este Ayuntamiento el expediente tramitado por el Registro Civil de Órgiva, bajo el número 20251210/005000, en el que los solicitantes han manifestado su voluntad de contraer matrimonio.

RESUELVO:

Delegar en la Concejala de este Ayuntamiento D.^a Antonia Romero Ojeda, la autorización del matrimonio civil entre D. Juan Manuel Martín Morales, con NIF número ***2760** y D.^a Adriana Lourdes Baena Espino, con NIF número ***0322** que se celebrará en el Salón de Plenos del Ayuntamiento de Lanjarón, sito en Plaza de la Constitución, 29 de Lanjarón (Granada), el día 24 de octubre de 2026 a las 12:00 horas.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente D. José Eric Escobedo Jiménez, en Lanjarón a 1 de octubre de 2026.

En Lanjarón, a 1 de octubre de 2026

Firmado por: D. Jose Eric Escobedo Jiménez



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LANJARÓN

Administración

Expte.: 157/2022.- Aprobación definitiva admitidos y excluidos a la bolsa de trabajo de Auxiliar de Ayunta a Domicilio.

Expte.: 157/2022.- Aprobación definitiva admitidos y excluidos a la bolsa de trabajo de Auxiliar de Ayunta a Domicilio.

Expediente n.º: 157/2022

Procedimiento: Selecciones de Personal y Provisiones de Puestos. BOLSA DE TRABAJO DEL PUESTO DE AUXILIAR DE AYUDA A DOMICILIO SOLICITUDES SEPTIEMBRE 2026

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Esta Alcaldía toma conocimiento del expediente 157/2022, relativo a la apertura de la bolsa de trabajo en SEPTIEMBRE de 2026, del puesto de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, donde constan los siguientes antecedentes:

Documento	Fecha/N.º	Observaciones
Decreto Alcaldía sobre apertura bolsa de trabajo auxiliares de Ayuda a Domicilio.	26 AGOSTO 2026/ 2026-0510	
Publicación en Tablón de Anuncios del 31 de agosto al 4 de septiembre 2026 para presentación solicitudes.		
Certificado de Secretaría de las solicitudes presentadas.		15 solicitudes presentadas.
Decreto Alcaldía admitidos y excluidos provisional	10 SEPTBRE 2026/2026- 0532	10 admitidos y56 excluidos
Anuncio BOP y Tablón de anuncios	21 SEPTBRE 2026/182	
Certificado de alegaciones	06 OCTBRE 2026	Se presentan dos alegaciones o subsanaiones

Examinada la documentación que la acompaña y de conformidad con lo establecido en el artículo 20 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, y el artículo 21.1.g), de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO

PRIMERO. Aprobar la siguiente relación definitiva de aspirantes admitidos:

Ir al Tablón de Anuncios del siguiente enlace: <https://lanjaron.sedelectronica.es/>

SEGUNDO. Aprobar la siguiente relación provisional de aspirantes excluidos por no aportar la documentación requerida, según establece la Base II de la presente convocatoria y que se indica a continuación:

Ir al Tablón de Anuncios del siguiente enlace: <https://lanjaron.sedelectronica.es/>

TERCERO. Proceder al nombramiento nominal del Tribunal a:

- Presidente: Miguel López Coca (Técnico de Inclusión Social Ayuntamiento de Lanjarón).
- Vocal: Sandra Isabel Berrido Sánchez (Funcionaria Administrativa Ayuntamiento de Lanjarón).
- Vocal: María Pilar Manrique (Funcionaria Auxiliar Administrativa del Ayuntamiento de Lanjarón).
- Vocal: María Encarnación Martínez Soler (Interventora Municipal Ayuntamiento Lanjarón).
- Secretario: Norberto Manuel Recio Medina (Secretario Accidental Ayuntamiento de Lanjarón).

CUARTO. Quedan convocados el Tribunal y todos los aspirantes para la celebración del concurso oposición el próximo 9 de octubre de 2026, a las 09:00 horas, en Salón de Plenos Ayuntamiento de Lanjarón. Se realizará en primer lugar la fase de oposición al ser eliminatoria, procediéndose posteriormente a la baremación de la fase del concurso por parte de los miembros del Tribunal.

QUINTO. Publicar la relación definitiva de admitidos y excluidos, en el tablón de anuncios de la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://lanjaron.sedelectronica.es>]

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

En, a de.....de.....

Firmado por:.....



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LAS GABIAS

Administración

Listado provisional de Admitidos y Excluidos para la provisión en propiedad de una plaza de Asesor/a Jurídico mediante oposición libre

Listado provisional de Admitidos y Excluidos para la provisión en propiedad de una plaza de Asesor/a Jurídico mediante oposición libre

El Concejal Delegado de Presidencia, Personal y Desarrollo Local del Ayuntamiento de Las Gabras (Granada)

HACE SABER: De conformidad con la Base 5 de la convocatoria para la provisión en propiedad de una plaza de Asesor/a Jurídico, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gabras, se publica la lista provisional de admitidos y excluidos aprobada por Decreto 2026-1968 de 22 de septiembre, de la Concejalía Delegada de Presidencia, Personal, Juventud y Desarrollo, abriéndose el plazo de diez días hábiles para que los aspirantes excluidos (o no tenidos en cuenta ni en la relación de admitidos ni excluidos) puedan subsanar o completar su documentación, en su caso:

DECRETO 2026-1968

Resultando que, por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, en su sesión ordinaria celebrada, el día 25 de mayo de 2026, se aprobaron las Bases para la provisión en propiedad de una plaza de Asesor/a jurídico, a jornada completa, vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gabras, puesto de trabajo clasificado en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, encuadrada en el Subgrupo A1, correspondiente a la Oferta de empleo público aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 20 de octubre de 2025, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, número 212, de 6 de noviembre de 2025, mediante el sistema de oposición libre, dotada con las retribuciones básicas y complementarias que le corresponden, según la legislación vigente. (Expediente 41/2026).

Resultando que ha finalizado el plazo de presentación de solicitudes y conforme a la Base Quinta de la Convocatoria es necesaria la aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos.

Visto informe con propuesta de resolución que emite la Técnico de Administración General, de fecha 22 de septiembre de 2026, relativo a la lista provisional de admitidos y excluidos y que se encuentra obrante en el expediente.

Considerando el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y vista la delegación de competencias efectuada en el Concejal de Presidencia, Personal, Juventud, Desarrollo, por Decreto 2026/01844, de 10 de agosto, de la Alcaldía,

RESUELVE

PRIMERO. - Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos para la provisión en propiedad una plaza de Asesor/a jurídica vacante en la plantilla de personal funcionario del Ayuntamiento de Las Gabras:

a) Aspirantes admitidos:

APELLIDOS	NOMBRE	D.N.I.
1 ÁVILA SALVADOR	OLGA MARÍA	xx2393xxx
2 BARRERA LÓPEZ	SHEILA MARÍA	xx1223xxx
3 CALERO MORALES	NOEMI	xx3542xxx

4 CID BULLEJOS	NADIA	xx2792xxx
5 FILGAIRA GUILLEN	MANUELA	xx2268xxx
6 MEDINA GARCÍA	SERGIO	xx7275xxx
7 MINGUEZ NAVAREÑO	MARÍA DEL PILAR	xx2551xxx
8 MOLINA FACIABEN	FRANCISCO JAVIER	xx2797xxx
9 MORENO MERCADO	TERESA	xx1309xxx
10 NARVÁEZ MARTÍNEZ	JOSÉ	xx2791xxx
11 RODRIGUEZ MARTINEZ	MARÍA ELOISA	xx7152xxx

b) Aspirantes excluidos:

APELLIDOS	NOMBRE	DNI	CAUSA
1 CONDE RODRÍGUEZ	ELOÍSA MARÍA	xx1489xxx	2
2 GIMENEZ MUÑOZ	MARÍA ANGELES	xx2602xxx	1-2
3 NEBRERA CLEMENTE	SERGIO	xx2595xxx	2
4 QUESADA MEDINA	MIGUEL	xx2378xxx	1
5 RODRIGUEZ TEIXEIRA	IARA	xx2417xxx	1
6 ROLDAN GUTIÉRREZ	LUISA	xx8684xxx	4

MOTIVO EXCLUIDO

(1) No presenta Anexo II de acuerdo a la base 4.4, donde dice que las instancias solicitando ser admitido a la oposición deberán formalizarse conforme al modelo establecido como ANEXO II de estas bases.

(2) No acredita que figure como demandante de empleo en las Oficinas Públicas de empleo durante el plazo, de un mes anterior a la fecha de publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado, ni presenta el resguardo original justificante del pago de la cantidad de 40 euros para tomar parte en el proceso selectivo, conforme a la tasa por derecho de examen establecida en la ordenanza Fiscal número 17 del Ayuntamiento de Las Gabias.

(3) No acreditación de la condición de familia numerosa de categoría especial con la copia del título de familia numerosa actualizado.

(4) Fuera de plazo.

SEGUNDO. - Conceder un plazo de diez días hábiles para que los aspirantes excluidos puedan subsanar o completar su documentación, en su caso. Dicho plazo se contará desde el día siguiente de la publicación del Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, Tablón de Anuncios y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento (<http://www.lasgabias.es/portaltransparencia/procesos-selectivos-provision-definitiva/>). La subsanación o complemento de documentación será admitida si acredita el cumplimiento de los requisitos de participación establecidos en las Bases durante los periodos señalados en las mismas.

TERCERO. - Publicar el anuncio del presente Decreto en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento y en el siguiente enlace <http://www.lasgabias.es/portal-transparencia/procesos-selectivos-provisiondefinitiva/>.

En Las Gabias a 23 de septiembre de 2026

Firmado por: El Concejal Delegado de Presidencia, Personal y Desarrollo Local
Don Mariano Delgado Beltrán



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LA ZUBIA

PERSONAL

Nombramiento personal eventual, "Coordinador de Cultura, Participación Ciudadana y Desarrollo Sostenible".

Personal eventual

Dña. PURIFICACIÓN LÓPEZ QUESADA, alcaldesa-presidenta del Ayuntamiento de La Zubia, HACE SABER:
Que por resolución de Alcaldía nº 2026-1866 de fecha 7 de septiembre de 2026 ha sido aprobado:

PRIMERO: Nombrar a D. Juan Carlos Rodríguez Torres, Coordinador de Cultura, Participación Ciudadana Y Desarrollo Sostenible, puesto reservado a Personal Eventual de este Ayuntamiento.

SEGUNDO. El nombramiento tendrá efectos desde el día 7 de septiembre de 2026, así como la correspondiente alta en la Seguridad Social. Cesando automáticamente, en todo caso, cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento, de conformidad con lo dispuesto en el art. 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

TERCERO: Publicar el nombramiento en el Boletín Oficial de la Provincia, Sede Electrónica y Tablón de anuncios del Ayuntamiento de La Zubia y notificarlo a la persona interesada.

CUARTO: Dar traslado al Área de Personal e Intervención a los efectos correspondientes.

En La Zubia, a 1 de octubre de 2026.

Firmado por: Purificación López Quesada

La alcaldesa



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE LOJA

Recursos Humanos

NÚMERO 2026051542

Rectificación Bases Convocatoria Funcionario/a Interino/a Letrado Municipal

Rectificación Bases Convocatoria Funcionario/a Interino/a Letrado Municipal

Por el Tte. Alcalde Delegado de Recursos Humanos, D. José Barea de la Osa, con fecha 1 de Octubre de 2026, ha dictado la siguiente:

RESOLUCIÓN.- Visto la resolución de fecha 24 de septiembre de 2026, de aprobación de Bases de una plaza de funcionario/a interino/a Letrado Municipal, publicadas en el BOP de 30 de septiembre de 2026, n.º 189, se han observado errores materiales en el texto de las mismas, que no afectan al plazo de presentación de solicitudes, y por tanto se procede a su rectificación.

De conformidad con el artículo 109 .2. de la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Comun: Las Administraciones Públicas podrán, asimismo, rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

En virtud de las atribuciones que me confiere la legislación vigente y en concreto, los artículos 21.1.g) y 102.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, y delegación de atribuciones realizada por la Alcaldía, **RESUELVO**

PRIMERO.- Aprobar la rectificación de las Bases que rigen la selección funcionario/a interino/a Letrado Municipal, publicadas en el BOP de 30 de septiembre de 2026, n.º 189 , en concreto los errores materiales mencionados, siendo las siguientes:

Base Primera:

- Donde dice Complemento específico: 11.519 euros
- Debe decir 11.150,56 euros.

Base Sexta:

- 6.A 1Fase **Cuestionario:** Cuestionario escrito con quince preguntas de respuesta breve o desarrollo conciso, propuestas por el Tribunal y referidas temario. La duración de la parte del presente ejercicio será de 120 minutos. Cada pregunta se calificará de 0 a 2 puntos. Será necesario obtener al menos una puntuación 15 puntos para superar esta parte del ejercicio

Se añade aclaración: puntuación máxima cuestionario 30 puntos

- 6 B Fase Concurso: B) **B) Formación y especialización. Máximo 10 puntos.**

B.1. Cursos, seminarios y jornadas de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones del puesto: máximo 5 puntos.

Debe decir: B.1. Cursos, seminarios y jornadas de formación y perfeccionamiento directamente relacionados con las funciones del puesto: máximo 10 puntos.

SEGUNDO.- Dicha rectificación no alterará los plazos de presentación de solicitudes, que sería de 10 días hábiles contados desde el siguiente de la publicación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia .

TERCERO: Publicar la rectificación de las Bases en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, además de su difusión en el tablón de anuncios, sede electrónica y portal del empleado público.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MONACHIL

Administración

BASES PARA LA SELECCION DE UN POLICIA LOCAL EN COMISION DE SERVICIOS

BASES PARA LA SELECCIÓN DE UN POLICÍA LOCAL EN COMISIÓN DE SERVICIOS

José Morales Morales, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Monachil

HACE SABER: Mediante decreto de Alcaldía n.º 986/2026, de 24 de septiembre, se han aprobado las bases y convocatoria para la provisión en Comisión de Servicio de un puesto de Policía Local, Funcionario de Carrera perteneciente al grupo C1, Escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, denominación: "Policía Local" cuyo contenido es del siguiente tenor literal:

BASES PARA LA PROVISIÓN EN COMISIÓN DE SERVICIO DE UN PUESTO DE POLICÍA LOCAL, FUNCIONARIO DE CARRERA, PERTENECIENTES AL GRUPO C1, ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, SUBESCALA DE SERVICIOS ESPECIALES, DENOMINACIÓN: "POLICÍA LOCAL"

PRIMERA. Objeto de la Convocatoria y plazo de la Comisión de Servicios.

1.1 Es objeto de la presente convocatoria la provisión en Comisión de Servicio de carácter voluntario de UN PUESTO DE POLICÍA LOCAL, de la plantilla de personal funcionario de carrera de este Ayuntamiento, perteneciente al Grupo C1, Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, denominación "Policía local", con Nivel de complemento de destino: 22.

1.2 Plazo: El periodo durante el cual se cubrirá la vacante en comisión de servicios será de un año, prorrogable por otro más, de conformidad con lo establecido en el artículo 55 de la Ley 6/2023, de 7 de Julio, de Policías Locales de Andalucía.

SEGUNDA. Requisitos de los aspirantes

2.1 Para ser admitido a esta convocatoria será necesario reunir los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a cualquiera de los Cuerpos de la Policía Local, con la categoría de policía.
- b) Encontrarse en servicio activo, faltándole al menos dos años para el pase a la situación de segunda actividad por razón de edad.

2.2 Todos los requisitos exigidos en los apartados anteriores deberán poseerse el día de la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

TERCERA. Presentación de solicitudes.

3.1 La presente convocatoria se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, tablón de anuncios del Ayuntamiento y página Web Municipal.

3.2 Las solicitudes para tomar parte en la convocatoria, conforme al modelo normalizado ANEXO I (disponible y publicado junto a esta convocatoria en la sede electrónica municipal), se dirigirán al titular de la Alcaldía, y se presentarán en el Registro General del Ayuntamiento en el plazo de CINCO DÍAS HÁBILES computados a partir del siguiente a aquel en que aparezca la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia. (Si el último día fuese inhábil conforme a la ley 39/2015, se prorrogará hasta el siguiente día hábil).

3.3 A las solicitudes deberán acompañarse los documentos siguientes:

a) Fotocopia del DNI en vigor.

b) “Curriculum vitae” comprensivo de su trayectoria profesional, titulaciones, cursos de formación y cualquier otro dato sobre los méritos y antecedentes profesionales (que servirá de apoyo al Tribunal de selección).

CUARTA. Derechos de Inscripción.

No se exigirán derechos de inscripción en la presente convocatoria.

QUINTA. Lista de Admitidos y Excluidos

Expirado el plazo de presentación de instancias, el titular de la Alcaldía, procederá a la aprobación de la lista provisional de admitidos y excluidos, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página Web Municipal, pudiendo los aspirantes excluidos, en el plazo de cinco días naturales subsanar las deficiencias que por su naturaleza sean subsanables. Transcurrido dicho plazo, se dictará resolución por el Alcalde declarando aprobada la lista definitiva de admitidos/as y excluidos/as, que se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y en la página Web municipal, indicando además la composición del Tribunal Calificador a los efectos recusatorios previstos en la legislación vigente y la fecha de comienzo de las entrevistas.

SEXTA. Tribunal Calificador

El Tribunal estará compuesto por un número impar de miembros funcionarios/as con derecho a voto, más un funcionario/a con funciones de Secretario/a sin voto. Y su composición se ajustará a los principios de imparcialidad y profesionalidad, y se tenderá igualmente a la paridad entre hombre y mujer en su composición.

La pertenencia al Tribunal será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésa en representación o por cuenta de nadie. Todos los miembros del Tribunal deberán poseer titulación igual o superior a la exigida para la plaza convocada.

SÉPTIMA. Selección de los aspirantes.

7.1 El funcionario de la policía local que ocupe el puesto convocado en comisión de servicio, será seleccionado mediante la realización de una entrevista personal a cada uno de los aspirantes que reúna los requisitos establecidos en la Base Segunda de la presente Convocatoria.

7.2 Los aspirantes serán convocados para realizar la entrevista personal mediante anuncio que se publicará en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento y página Web Municipal, en llamamiento único, siendo excluidos del proceso selectivo quienes no comparezcan, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada y libremente apreciada por el Tribunal.

7.3 En cualquier momento el Tribunal podrá requerir a los entrevistados para que acrediten su personalidad.

7.4 Los candidatos deberán acudir provistos del D.N.I. o pasaporte.

7.5 La entrevista consistirá en mantener un diálogo con el Tribunal sobre cuestiones vinculadas a las funciones propias del puesto de trabajo tales como su experiencia profesional y su nivel de formación. En todo caso la propuesta del tribunal deberá ser motivada de forma objetiva respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad con respeto al principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

OCTAVA. Aspirante seleccionado. Nombramiento y Toma de posesión.

8.1 Terminada la entrevista de los aspirantes, el Tribunal publicará en el Tablón de Edictos de la Corporación y Página Web Municipal la relación de los mismos por orden de prioridad.

8.2 El Tribunal elevará a la Alcaldía la propuesta de nombramiento como funcionario en comisión de servicio del aspirante seleccionado.

8.3 El titular de la Alcaldía procederá al nombramiento en comisión de servicio de carácter voluntario.

8.4 El funcionario nombrado para cubrir el puesto en comisión de servicio, tomará posesión de esta.

NOVENA. Presentación de documentos previa al nombramiento.

En el plazo de cinco días hábiles, a contar desde la publicación de la relación a que se refiere la base anterior, el/la aspirante propuesto/a deberá presentar, en el Registro General de Entrada del Ayuntamiento los documentos que se relacionan a continuación:

a) Declaración jurada o promesa de no haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso de personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado.

b) Declaración jurada o promesa de poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo.

c) Declaración jurada o promesa de no tener otro empleo público en el momento de la toma de posesión del puesto, así como de no ejercer actividades privadas incompatibles con el puesto de trabajo a desempeñar, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, sobre Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

DÉCIMA. Incidencias

10.1 La actuación del Tribunal se ajustará estrictamente a las Bases de la convocatoria. No obstante, el Tribunal resolverá las dudas que surjan de su aplicación y podrá tomar los acuerdos que correspondan para aquellos supuestos no previstos en las Bases, velando por el buen desarrollo del proceso selectivo.

10.2 Para lo no previsto en las bases de la convocatoria se estará a lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local; 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, Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo y demás disposiciones legales o reglamentarias que le sean de aplicación.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Monachiol, a 1 de Octubre de 2026

Firmado por: José Morales Morales- Alcalde



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MONACHIL

Administración

Aprobación provisional Modificación de Ordenanza ICIO

Aprobación provisional Modificación de Ordenanza ICIO (Bonificación extraordinaria fenómenos meteorológicos adversos)

El Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Monachil,

HACE SABER:

Que el Pleno del Ayuntamiento de Monachil, en sesión ordinaria celebrada el 1 de octubre de 2026 adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

-Aprobación provisional de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora del impuesto sobre construcciones, instalaciones y obras.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 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, el citado expediente podrá ser examinado en las dependencias municipales sitas en Plaza Baja nº 1 de Monachil, en horario de 9 a 14:00 horas, de lunes a viernes, por los interesados y presentar, en su caso, las reclamaciones que estimen oportunas durante el plazo de treinta días hábiles contados a partir del primer día hábil siguiente a aquel en que tenga lugar la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Granada; caso de no presentarse ninguna, los acuerdos se entenderán elevados a definitivos de forma automática.

En Monachil, a 2 de octubre de 2026.

El Alcalde-Presidente.

Fdo: José Morales Morales



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MONACHIL

Administración

Aprobación inicial modificación Presupuestaria nº 12

Aprobación inicial del expediente nº 12 de modificación de Presupuesto (Suplementos de crédito aplicación RTGG Liquidación 2025).

D. José Morales Morales, Alcalde del Ayuntamiento de Monachil (Granada), HACE SABER:

Que el Ayuntamiento Pleno de Monachil en sesión ordinaria celebrada el día 1 de octubre de 2026, adoptó entre otros, el siguiente acuerdo:

- Aprobación inicial del expediente nº 12 de modificación de Presupuesto (suplementos de crédito aplicación RTGG Liquidación 2025).

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 177 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, el expediente completo se expone al público por quince días, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, caso contrario el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En Monachil , 2 de octubre de 2026.-

El Alcalde

Fdo:José Morales Morales



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE MURTAS

Administración

NÚMERO 2026051337

ANUNCIO DE EMPLAZAMIENTO A INTERESADOS EN RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

ANUNCIO DE EMPLAZAMIENTO A INTERESADOS EN RECURSO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

ANUNCIO

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con lo establecido en los artículos 44 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y dándose las circunstancias contempladas en dichos preceptos, se pone en conocimiento de los interesados en el expediente que al final se relaciona que ha sido interpuesto el recurso contencioso administrativo que a continuación se identifica para que les sirva de notificación y emplazamiento, a fin de que puedan comparecer y personarse en el procedimiento en el plazo de nueve días contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada.

Procedimiento: Procedimiento Ordinario 295/2026.

Recurrente: D^a Juana del Carmen Romera Fernández y D^a Custodia R. Romera Fernández.

Órgano Judicial: Sección de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal de Instancia de Granada Plaza n.º 5 (sito en Plaza Nueva, 8 código postal 18009 Granada).

Acto recurrido: Decreto de 29 de abril de 2026 que desestima el recurso de reposición contra el Decreto de 2 de marzo de 2026 que otorga licencia para la actuación de línea de media tensión 20kv La Ermita-Barranco Oscuro.

En Murtas, a 1 de octubre de 2026

Firmado por el Alcalde: D. José Miguel Romera Rodríguez.



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE OGÍJARES

SECRETARIA

BASES Y CONVOCATORIA DE SUBVENCIONES A ASOCIACIONES DE PADRES-MADRES DE ALUMNOS/AS PARA EL EJERCICIO 2026.

Bases y convocatoria de subvenciones a asociaciones de padres-madres de alumnos para el ejercicio 2026.

BDNS (Identif.): 932863

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/932863>)

La presente convocatoria tiene por objeto conceder ayudas económicas destinadas a subvencionar actividades de las Asociaciones debidamente legalizadas y con domicilio social en Ogíjares durante el ejercicio 2026 de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y la Ordenanza general reguladora de las subvenciones del Ayuntamiento de Ogíjares publicada en el BOP. núm. 73 de 19 de abril de 2005.

Lugar de la Firma: Ogíjares, Granada

Fecha de la Firma: 2026-10-01

Firmante: D. Estéfano Polo Segura. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ogíjares



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE OGIJARES

INTERVENCIÓN

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN ORDENANZA FISCAL Nº 14

Aprobación inicial modificación ordenanza fiscal nº 14 reguladora de la tasa de aprovechamiento especial del dominio público con mesas, silla, tribunas, tablados y elementos análogos con finalidad lucrativa

Estéfano Polo Segura, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Ogíjares (Granada)

HACE SABER:

Que el Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 28 de septiembre de 2026, acordó la aprobación inicial de la modificación de la Ordenanza fiscal Nº 14 reguladora de la tasa por aprovechamiento especial del dominio público con mesas, sillas, tribunas, tablados y otros elementos análogos con finalidad lucrativa.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes.

Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://ayuntamientodeogijares.sedelectronica.es>].

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

En Ogíjares, a 2 de octubre de 2026
Firmado por: Estéfano Polo Segura



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

Administración

**APROBACIÓN INICIAL. MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 48/2026.
CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL
REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES
(VINCULADO AL 3ER. R.E.C 2026).**

*APROBACIÓN INICIAL. MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 48/2026. CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO
CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES (VINCULADO AL 3ER. R.E.C 2026).*

D. Ángel Iván Fernández Rey, Alcalde -Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada)

HACE SABER:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de Septiembre de 2026, acordó la aprobación inicial del Expediente 5054/2026. MODIFICACIÓN DE CRÉDITOS Nº 48/2026. CRÉDITO EXTRAORDINARIO FINANCIADO CON CARGO AL REMANENTE DE TESORERÍA PARA GASTOS GENERALES (VINCULADO AL 3ER. R.E.C 2026).

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de 15 días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Pinos Puente, a 1 de Septiembre de 2026

El Alcalde



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

Administración

APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 47 - SUPLEMENTO DE CRÉDITO CON CARGO AL FONDO DE CONTINGENCIA.

*APROBACIÓN INICIAL MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 47 - SUPLEMENTO DE CRÉDITO CON CARGO AL
FONDO DE CONTINGENCIA.*

D. Ángel Iván Fernández Rey, Alcalde -Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada)

HACE SABER:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de Septiembre de 2026, acordó la aprobación inicial del Expediente 4836/2026. MODIFICACIÓN DE CRÉDITO Nº 47 - SUPLEMENTO DE CRÉDITO CON CARGO AL FONDO DE CONTINGENCIA.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de 15 días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Pinos Puente, a 1 de Septiembre de 2026

El Alcalde



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PINOS PUENTE

Administración

Modificación de crédito N°51. Crédito extraordinario con cargo al RTGG y PMS.

Modificación de crédito N°51. Crédito extraordinario con cargo al RTGG y PMS.

D. Ángel Iván Fernández Rey, Alcalde -Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Pinos Puente (Granada)

HACE SABER:

Que el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 30 de Septiembre de 2026, acordó la aprobación inicial del Expediente 4165/2026. Modificación de crédito N°51. Crédito extraordinario con cargo al RTGG y PMS.

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 169.1 y 177.2 del Real Decreto 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de 15 días a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, para que los interesados puedan examinar el expediente y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

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

En Pinos Puente, a 1 de Septiembre de 2026

El Alcalde



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE POLOPOS - LA MAMOLA

Administración

NÚMERO 2026051380

Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para Ajuste de Alineaciones

Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para Ajuste de Alineaciones. EXPEDIENTE 74/2026

Aprobación definitiva del Estudio de Detalle para Ajuste de Alineaciones

Visto los antecedentes obrantes en el Expediente según el siguiente detalle:

Documento	Fecha/N.º
Solicitud de la persona interesada	02/02/2026 19:07 /2026-E-RE-59
Propuesta del servicio	14/04/2026
Informe-propuesta de Resolución	13/05/2026
Resolución de Alcaldía Aprobación inicial	13/05/2026
Anuncio de Información Pública BOP	25/05/2026
Escrito de Emplazamiento a los Interesados	25/06/2026
Comunicación a los Propietarios	25/06/2026
Certificado de Secretaría de no haberse presentado alegaciones	30/06/2026

Visto que por Resolución de Alcaldía 2026-205 de fecha 13 de mayo, aprobó inicialmente el Estudio de Detalle de Ajuste de alineaciones en suelo urbano Calle Barrio Hondo nº 34-36-38, de Polopos (Granada) promovido por D. Edwin Karel Hendrik Rooneij · NIE Y1340495T Dña. Clasina Anthonia Hendrika Pols · NIE Y1340513H y redactado por el arquitecto D. Rafael Martín Peralta Velasco · DNI 23799636 y tras su tramitación y exposición.

Visto el informe propuesta de la Secretaría y de conformidad con la normativa de aplicación, los señores reunidos acuerdan por unanimidad

PRIMERO. Aprobar definitivamente el **ESTUDIO DE DETALLE PARA AJUSTE DE ALINEACIONES** en calle Barrio Hondo nº 34-36-38, Polopos (Granada), presentado por D. Edwin Karel Hendrik Rooneij y Dña. Clasina Anthonia Hendrika Pols, y representado por el arquitecto D. Rafael Martín Peralta Velasco, por cuanto la documentación es completa y el objeto del instrumento se ajusta a las previsiones del artículo 94 del Decreto 550/2022.

SEGUNDO. Remitir la documentación completa del Estudio de Detalle al Registro autonómico de instrumentos de ordenación urbanística y al Registro Municipal para su depósito e inscripción.

TERCERO. Previo depósito e inscripción en el Registro autonómico y municipal, publicar en el *Boletín Oficial de la Provincia* el acuerdo de aprobación definitiva así como el contenido del articulado, estando también a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://polopos.sedelectronica.es>].”

En Polopos-La Mamola a la fecha de la firma digital
Alcalde-Presidente



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE DON FADRIQUE

Administración

Aprobación inicial del expediente de modificación de créditos n. °6/2026 del Presupuesto en vigor, en la modalidad de transferencia de crédito entre distinta área de gasto, que no afectan a altas y bajas de crédito de personal.

Acuerdo del Pleno de fecha 30/09/2026

Jesús Fernández Soriano, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Puebla de Don Fadrique,

HACE SABER:

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión ordinaria celebrada el día 30/09/2026, acordó la aprobación inicial del expediente de transferencia de crédito entre distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal.

Aprobado inicialmente el expediente de transferencia de crédito entre distinta área de gasto que no afectan a bajas y altas de créditos de personal, por Acuerdo del Pleno de fecha 30/09/2026, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 169.1 por remisión del 179.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, se somete a información pública por el plazo de quince días, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en este Boletín Oficial de la Provincia.

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

El expediente se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se hubiesen presentado reclamaciones; en caso contrario, el Pleno dispondrá de un plazo de un mes para resolverlas.

En Puebla de Don Fadrique, a 01/10/2026

Firmado por: Jesús Fernández Soriano. Alcaldía-Presidencia



Administración Local

AYUNTAMIENTO DE VILLA DE OTURA

Administración

**RELACIÓN DEFINITIVA DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS Y
DESIGNACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE LA
CONVOCATORIA Y PROCESO DE SELECCIÓN DE UNA PLAZA DE
FUNCIONARIO DE CARRERA RECAUDADOR POR CONCURSO –
OPOSICIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA CORRESPONDIENTE A LA
OEP 2026. (EXPTE. 2628/2026).**

PUBLICACIÓN DE LA RELACIÓN DEFINITIVA Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

La Junta de Gobierno Local en sesión ordinaria celebrada el día 2 de octubre de 2026 acordó lo que a continuación se transcribe extraído directamente del borrador del acta de la sesión:

PRIMERO. - Aprobar la siguiente relación definitiva de admitidos y excluidos de la convocatoria y proceso de selección de una plaza de funcionario de carrera Recaudador por concurso – oposición y promoción interna correspondiente a la OEP 2026. **Expte.: 2628/2026:**

Apellidos y Nombre	DNI	Situación
Molina Amador, Priscila	75****08-P	Admitida

SEGUNDO. Publicar el presente acuerdo que contienen la relación definitiva de admitidos y excluidos y composición del Tribunal en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y en la sede electrónica de este Ayuntamiento dirección <https://ayuntamientodeotura.es/sedeelectronica.es>.

TERCERO. - Designar como miembros del Tribunal que ha de juzgar las correspondientes pruebas a los siguientes Funcionarios de Carrera:

Miembro	Identidad	Puesto
Presidencia	Miguel Ángel Martín Ruiz	Técnico Medio de Gestión
Suplencia	Concepción Montes Sousa	Bibliotecaria
Vocalía	Ana Isabel Arranz Martínez	Administrativa de Intervención
Suplencia	Eva María Franco Guerrero	Arquitecto Técnico de Urbanismo
Vocalía	Manuel Alberto Flores García	Técnico Superior de Urbanismo
Suplencia	Clara Velilla Chaves	Animadora Sociocultural
Vocalía	María del Pilar Burgos Andrés	Secretaría General
Suplencia	Susana Miranda Maíllo	Administrativa de Tesorería
Secretaría	Antonio Morales Velasco	Administrativo de Urbanismo
Suplencia	María Rocio Hervas Romero	Administrativa de Secretaría

CUARTO.- Notificar la presente resolución a los miembros del Tribunal a los efectos de su constitución.

En Villa de Otura (Granada) a 2 de octubre de 2026
Firmado por el Alcalde-Presidente Nazario Montes Pardo



Otras Entidades

CAMARAS OFICIALES

CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO , INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE MOTRIL
GERENCIA

Convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo de 2026. Cámara de Comercio de Motril. PROGRAMA TALENTO JOVEN 2026

*Convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo de 2026. Cámara de Comercio de Motril.
PROGRAMA TALENTO JOVEN 2026*

BDNS (Identif.): 932674

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/932674>)

La Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Motril informa de la Convocatoria de ayudas económicas destinadas al fomento del empleo (2026) en el marco del Programa Talento Joven cofinanciado en un 69,64% por el Fondo Social Europeo Plus, al amparo del Programa FSE+ de Empleo Juvenil 2021-2027.

Primero. – Beneficiarios.

Empresas y personas inscritas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la demarcación territorial de la Cámara de Comercio de Motril, que se encuentren dadas de alta en el Censo del IAE.

Segundo. – Objeto.

El objeto de esta línea es la concesión de ayudas a las empresas de la demarcación de la Cámara de Comercio de Motril que hayan contratado a jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, en los términos previstos en la normativa estatal que lo regula, y que al menos hayan finalizado la orientación vocacional dentro del Programa Talento Joven.

Tercero. – Convocatoria.

El texto completo de esta convocatoria está a disposición de las empresas en la sede de la Cámara de Motril. Además, puede consultarse a través de la web www.camarademotril.es

Cuarto. – Presupuesto.

El presupuesto máximo para la concesión de ayudas en el marco de esta convocatoria es el siguiente: 10.000 €.

Las ayudas concedidas serán cofinanciadas en un 69,64% por el Fondo Social Europeo Plus en el marco del Programa FSE+ de Empleo Juvenil 2021-2027.

Quinto. – Cuantía.

El importe de las ayudas por cada joven contratado asciende a 5.000€.

Sexto. Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo para la presentación de solicitudes se inicia al día siguiente de la publicación de la Convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada y concluirá el 31 de diciembre de 2026. El plazo para presentar solicitudes podrá concluir de forma previa a la indicada si se agota el presupuesto previsto en la convocatoria.

Lugar de la Firma: Motril

Fecha de la Firma: 2026-09-30

Firmante: Antonio Rojas Arquero - Secretario General